

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Di Indonesia, usaha kecil dan rumah tangga telah mengambil peran penting dalam menyerap tenaga kerja, meningkatkan jumlah unit usaha, dan mendukung pendapatan rumah tangga (Kuncoro dalam Fillbert, Zaman, Prabowo, Nabila, & Chalifah, 2018), salah satunya adalah industri konveksi. Industri konveksi yang saat ini menjadi industri yang dibutuhkan masyarakat dalam pemenuhan kebutuhan sandang mempunyai peluang dan persaingan pasar yang relatif besar (Fillbert, Zaman, Prabowo, Nabila, & Chalifah, 2018). Melihat peluang tersebut, konveksi X yang merupakan salah satu perusahaan di Makassar yang bergerak di bidang industri konveksi dengan jenis entitas bisnis UMKM sector Manufacturing (konveksi dan percetakan) hadir untuk memenuhi kebutuhan sandang yang semakin meningkat. Berdasarkan Undang-undang No. 20 tahun 2008 tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah menetapkan bahwa usaha kecil adalah: usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorang atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil yaitu memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp. 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat

usaha; atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp. 300.000.000,- (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp. 2.500.000.000,- (dua milyar lima ratus juta rupiah).

Kegiatan UMKM Konveksi PT. X Makassar dalam menyelenggarakan usaha dibidang konveksi terbagi ke dalam 3 sektor serta ditunjang oleh kegiatan mitra dan *reseller/dropshiper*. Konveksi PT. X memberikan pelayanan berupa pembuatan baju kaos, PDH, blazer, jas almamater, *merchandise* pramuka, perlengkapan pramuka, perlengkapan sekolah, sweater, topi, sablon, dan masih banyak lagi. Konveksi yang didirikan 5 tahun yang lalu tepatnya tanggal 27 Juni 2015 ini merupakan salah satu konveksi terbesar yang ada di Makassar saat ini. Dengan semakin menjamurnya usaha konveksi di kota Makassar, konveksi X terus mengembangkan kualitas produk dan pelayanan yang membawa konveksi X dapat terus bersaing dengan kompetitor-kompetitor yang bergerak pada bidang yang sama. Saat ini, konveksi X telah memperkerjakan sekitar 50 orang karyawan yang terbagi kedalam beberapa divisi yaitu divisi produksi, keuangan, *stock and purchasing*, pemasaran, admin penjualan, desainer, kurir, operator bordir, pemotongan kain, helper, sablon, dan penjahit.

Karyawan merupakan kekayaan yang sangat berharga bagi perusahaan, karyawan memegang peranan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu memberikan peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Kasenda, 2013). Tanpa keikutsertaan karyawan maka aktivitas perusahaan tidak akan berjalan (Hasibuan, 2014). Menurut Hasibuan (2014) karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaga) kepada suatu perusahaan atau instansi dan mendapatkan

kompensasi berupa gaji yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Lebih lanjut Wirawan (2015) menjelaskan karyawan, pegawai, buruh, dan sebagainya merupakan sumber daya manusia yang bekerja untuk suatu organisasi atau instansi untuk melaksanakan aktivitas manajemen organisasi guna mencapai tujuan organisasi.

Pada umumnya, semua pekerja di suatu perusahaan pasti setuju bahwa tidak ada pekerjaan yang mulus tanpa terkena masalah (Nandini, 2016). Semua jenis dan bidang pekerjaan pasti pernah mengalami suatu problematika yang menghadang tak terkecuali pada bidang konveksi. Beberapa hal yang seringkali menjadi masalah yang dialami oleh karyawan di tempat kerja, seperti kesulitan untuk menjalin kerjasama dengan atasan dan rekan kerja, beban pekerjaan yang terlalu berat dan tak sesuai dengan kapasitasnya, bahkan ada juga karyawan yang mengalami kebosanan di kantor karena tidak ada pekerjaan yang perlu dilakukan. Hal tersebut yang melatarbelakangi tidak semua karyawan merasakan kebahagiaan di tempatnya bekerja (Hasugian dalam Nandini, 2016).

Fisher dalam Vallina & Alegre (2018) menjelaskan *happiness at work* adalah afektif positif atau pengalaman menyenangkan (perasaan positif, suasana hati, emosi, keadaan mengalir) di tempat kerja. Pryce-Jones (2010) mendefinisikan *happiness at work* adalah pola pikir yang memungkinkan individu untuk memaksimalkan kinerja dan mencapai potensinya. Individu melakukan ini dengan memperhatikan pasang surut saat bekerja sendiri atau dengan orang lain.

Adapun aspek-aspek *happiness at work* menurut Vallina & Alegre (2018) antara lain kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif Toisuta & Loekmono (2017) mengenai kategori kebahagiaan guru agama sekolah menengah kota Ambon, kategori sangat bahagia 0%, bahagia 23,94%, sedang 41,88%, tidak bahagia 34,18%, dan sangat tidak bahagia 0%. Berdasarkan data tersebut menunjukkan sebagian besar guru memiliki kebahagiaan pada kategori “Sedang” (41,88%). Selain itu, dari hasil penelitian Azizah (2018) yang dilakukan pada karyawan industri PG. Kebon Agung yang berjumlah 89 subjek, karyawan yang memiliki *happiness at work* sebesar 45% yaitu 40 subjek berada pada kategori tinggi dan kategori rendah sebesar 55% yaitu 49 subjek pada kategori rendah. Hasil riset lembaga survei internasional Gallup dan Accenture, mengungkapkan dari 30 negara yang disurvei, karyawan di Indonesia adalah karyawan yang merasa paling tidak bahagia dengan pekerjaannya. Gallup mengklaim, hanya sedikit karyawan di Indonesia yang benar-benar merasa puas dengan pekerjaan yang dijalannya yakni hanya 18% karyawan yang mengaku puas dengan pekerjaannya, tutur Rinaldo Augusta, pendiri Qerja.com di Jakarta, Kamis (8/5), melalui beritasatu.com (Khairina, 2014).

Selanjutnya, berdasarkan data yang diperoleh oleh Nugraha & Surya (2016) pada penelitannya di PT. Telkom Indonesia wilayah Bali Selatan, ditemukan tingkat kepuasan kerja karyawan masih rendah dilihat dari kurang puasnya karyawan dengan besaran gaji yang diberikan perusahaan, karyawan tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, karyawan berprestasi sulit

untuk menerima kenaikan jabatan serta kurangnya bonus bagi karyawan yang memenuhi target. Kemudian, dari hasil penelitian Sakina (2009) mengenai Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. Bank “X” di Jakarta ditemukan bahwa komitmen organisasi karyawan PT Bank “X” tergolong rendah (18,3%) dibandingkan yang tergolong tinggi hanya (13,3%). Hasil tersebut mencerminkan bahwa sebagian besar karyawan belum kuat ikatan emosional terhadap organisasinya. Lebih lanjut, berdasarkan hasil penelitian Akbar (2013) mengenai keterlibatan pada karyawan PT. Primatexco Indonesia ditemukan bahwa keterlibatan karyawan tergolong rendah yaitu 90% karyawan mempunyai keterlibatan yang rendah, dan hanya 10% karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi.

Kemudian, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada 19 November 2019 dengan 8 orang karyawan konveksi PT. X Makassar, pada aspek kepuasan kerja 5 dari 8 orang karyawan mengungkapkan bahwa adanya perasaan kurang nyaman saat bekerja dikarenakan beban kerja yang cukup besar dan tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, ditambah lagi mereka merasa gaji yang diperoleh dari pekerjaan tersebut masih cukup rendah sehingga membuat karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Pada aspek komitmen organisasi, 6 dari 8 karyawan mengungkapkan mereka bertahan di tempat kerja saat ini hanya karena merasa sulit untuk mencari pekerjaan di tempat lain karena pendidikan mereka yang rendah. Kemudian, pada aspek keterlibatan, 5 dari 8 karyawan mengungkapkan keterlibatan dalam bekerja masih kurang maksimal, ditunjukkan dengan kurang fokus saat bekerja, datang terlambat, dan

kurangnya kepedulian terhadap pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa 6 dari 8 karyawan memiliki permasalahan pada *happiness at work*.

Berdasarkan data yang diperoleh dilapangan, peneliti menemukan adanya permasalahan yang dialami oleh beberapa karyawan konveksi PT.X Makassar seperti hubungan antar sesama rekan kerja yang terjalin kurang baik, kurangnya motivasi, dan merasa diperlakukan kurang adil yang menimbulkan perasaan kurang bahagia saat menjalankan pekerjaan.

Di dalam kehidupan, kebahagiaan merupakan suatu hal yang menjadi harapan dalam kehidupan banyak orang, tak terkecuali bagi para karyawan (Nandini, 2016). Karyawan yang merasa bahagia membuat aktifitas di dalam perusahaan akan lebih stabil. Karyawan akan terpacu untuk lebih berkontribusi secara penuh untuk meningkatkan kualitas dan keberhasilan sebuah perusahaan, karyawan yang bahagia akan memberikan performa yang lebih baik sehingga perusahaan tidak akan terkena dampak negatif akibat menurunnya kinerja karyawan (Nandini, 2016). Hal tersebut diperkuat oleh hasil penelitian Jones (2010) menyatakan bahwa karyawan yang merasakan kebahagiaan di tempat kerjanya akan memberikan potensi kerjanya 40% lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang tidak merasakan kebahagiaan di tempat kerja. Lebih lanjut, *happiness at work* sangat erat kaitannya dengan produktivitas. Hal tersebut berarti semakin bahagia seorang karyawan, maka produktivitas karyawan juga akan semakin meningkat sehingga akan berdampak baik bagi kemajuan perusahaan (Jones, 2010)

Perasaan positif disetiap waktu bagi individu yang bekerja dalam organisasi atau institusi akan membawa manfaat yang baik, individu tersebut tahu bagaimana cara mengelola dan memaksimalkan kinerja sehingga memberikan kepuasan dalam bekerja (Jones, 2010). Berdasarkan hasil penelitian Anchor (2010, 2012), Boehm & Lyubomirsky (2008), Fisher (2010), Pryce-Jones (2010), dan Spreitzer & Porath (2012) (dalam Wijayanto, 2017) yang menyatakan bahwa kebahagiaan mempunyai kontribusi yang positif terhadap kesuksesan seseorang di tempat kerja. Selain itu, karyawan yang tidak bahagia dapat merugikan perusahaan karena performa karyawan yang ditampilkan tidak optimal, tingkat kelalaian tinggi, dan cenderung sering berpindah kerja, sehingga hal ini membuat biaya yang dikeluarkan perusahaan sangat besar (Rindilia & Sjabadhyni, 2014).

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan faktor-faktor yang mempengaruhi *happiness at work* antara lain: (1) iklim organisasi, berdasarkan hasil penelitian Wijayanto (2017); (2) kinerja karyawan, berdasarkan hasil penelitian Wijayanto (2017); (3) risiko psikososial, berdasarkan hasil penelitian Pincheira dan Garces (2018). Pada penelitian ini, peneliti memilih iklim organisasi menjadi faktor dalam penelitian ini. Pada penelitian yang dilakukan di UMY, iklim organisasi berpengaruh secara signifikan dengan kebahagiaan karyawan. Ini artinya persepsi karyawan tentang iklim organisasi mampu membuat karyawan merasa bahagia. Berdasarkan data yang ditemukan dilapangan, peneliti mendapatkan adanya persepsi negatif mengenai iklim organisasi yang ada di konveksi X yang menimbulkan perasaan kurang bahagia pada karyawan. Selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian Utama (2019) mengenai iklim organisasi menunjukkan bahwa

karyawan di Bank BPD DIY Syariah Cabang Cik Ditiro, menemukan bahwa 38,98 % berada pada kategori sedang. Selain itu, penelitian Wanti (2018) menunjukkan iklim organisasi karyawan yang bekerja dengan sistem shift di PT. X Yogyakarta menemukan bahwa 0% positif dan 55,38 % negatif. Berangkat dari permasalahan yang dijelaskan diatas, maka peneliti memilih iklim organisasi sebagai salah satu variabel yang akan diuji.

Iklim Organisasi adalah koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi (Stringer dalam Wirawan, 2007). Iklim organisasi berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai , terutama yang memunculkan motivasi, sehingga dapat mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi (Stringer dalam Wirawan, 2007). Selanjutnya Lutans (1995) menjelaskan iklim organisasi merupakan keseluruhan perasaan yang dibawa secara fisik, bagaimana seseorang berinteraksi dan bagaimana anggota-anggota organisasi mampu membawa dirinya di hadapan pelanggan dan orang lain yang berasal dari luar organisasi. Wirawan (2007) menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi (baik sebagai individu maupun kelompok) dan mereka yang berhubungan dengan organisasi. Persepsi juga akan mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang dalam organisasi, jika sikap dan perilakunya positif maka organisasi akan sangat diuntungkan karena akan berimbas pada kinerja individu tersebut. Hasil penelitian dari Litwin dan Stringer (dalam Hardjana, 2006) mengemukakan iklim organisasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja yang mana kepuasan dalam bekerja tersebut menjadi salah satu penentu kepuasan hidup secara keseluruhan yang berdampak pada tingkat

kebahagiaan individu. Menurut Stringer dalam Wirawan (2015) iklim organisasi dapat dilihat dari enam aspek yaitu struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen.

Berdasarkan hasil penelitian dari Wijayanto (2017) yang dilakukan pada karyawan tenaga kependidikan UMY membuktikan bahwa iklim organisasi mempunyai hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kebahagiaan. Hal ini berarti persepsi karyawan mengenai iklim organisasi mampu membuat individu merasa bahagia. Lebih lanjut, hasil penelitian Yurita (2018) menunjukkan iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *happiness at work*, artinya iklim organisasi yang positif dapat menimbulkan kebahagiaan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengajukan sebuah rumusan permasalahan yakni:

1. Apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan *happiness at work* pada karyawan konveksi PT. X Makassar?

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara iklim organisasi terhadap *happiness at work* pada karyawan konveksi PT. X Makassar.

## 2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pengetahuan di bidang Psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi serta sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya.
- b. Manfaat praktis dari penelitian ini adalah diharapkan dapat memberi manfaat bagi instansi atau perusahaan yaitu sebagai informasi mengenai iklim organisasi yang ada di dalam instansi atau perusahaan.