**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF PADA KARYAWAN CV. ANDI OFFSET YOGYAKARTA**

***THE CORRELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND SUBJECTIVE WELL-BEING OF EMPLOYEES OF CV. ANDI OFFSET YOGYAKARTA***

**Nadhia Widya Wulandari, Alimatus Sahrah**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Nadhiawidya290@gmail.com

08993428833

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan kesejahteraan subjektif pada karyawan CV. Andi Offset Yogyakarta. Subjek penelitian ini berjumlah 51 Karyawan. Pengambilan subjek penelitian menggunakan teknik *purposive sampling* dengan karakteristik Karyawan yang sudah bekerja minimal satu tahun. Metode pengumpulan data menggunakan Skala SWLS (*Satisfaction With Life Scale*) ,PANAS (*Positive And Negative Effect Schedule*) dan skala budaya organisasi. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh hasil korelasi (rxy) = 0,309 berarti ada hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kesejahteraan subjektif. Koefisien determinansi (R2) yang diperoleh sebesar 0,095, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki kontribusi sebesar 9,5% terhadap variabel kesejahteraan subjektif pada karyawan CV. Andi Offset Yogyakarta dan sisanya 90,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

**Kata kunci :** Budaya Organisasi, Kesejahteraan Subjektif

***Abrtract***

*This research aimed to indicate the correlation between organizational culture and subjective well-being of employees of CV. Andi Offset Yogyakarta. The subject of this research was 51 employees. Taking the research subjects using purposive sampling technique with the characteristics of employees who have worked at least one year. The data collection method the SWLS (Satisfaction With Life Scale), PANAS (Positive And Negative Effect Schedule) and organizational culture scale. The data analysis technique applied product moment correlation analysis. Based on the results of data analysis, the correlation results (rxy) = 0.309 (p < 0.050). This means that there is a positive correlation between organizational culture and subjective well-being . The coefficient of determination (R2) obtained is 0.095, indicating that the organizational culture variable has a 9,5% contribution to the subjective well-being variable and the remaining 90,5% is influenced by other variables.*

***Keywords:*** *organizational Culture, Subjective well-being*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia yang berada didalam perusahaan menjadi salah satu pelaku utama dalam menggerakkan tata laksana perusahaan dan merupakan faktor kunci dalam memegang peran untuk mencapai tujuan utama. Dengan hal itu memperhatikan kebahagiaan karyawan sangatlah bermanfaat bagi perusahaan. Diener (2000) mengatakan jika kebahagiaan bagian dari *subjective well-being* atau dalam Bahasa Indonesia disebut dengan kesejahteraan subjektif.

Kesejahteraan subjektif (*Subjective Well Being*) menurut Tov & Diener (2013) merupakan evaluasi kognitif dan afektif seseorang dalam menilai konsep kehidupan, meliputi kepuasan hidup, rasa aman dan nyaman, serta kebahagiaan. Terdapat dua aspek kesejahteraan subjektif menurut Diener et al., (2016) yaitu aspek kognitif, dimana afek kognitif merupakan evaluasi dari kepuasan hidup secara menyeluruh serta kepuasan secara domain dan aspek afektif merupakan representasi *mood* dan emosi positif terhadap peristiwa hidup yang berjalan sesuai keinginnan yang ditandai dengan tingginya afek positif dan rendahnya afek negatif.

Karyawan yang merasakan emosi positif didalam lingkungan kerja maka akan memiliki motivasi yang tinggi, bertanggung jawab serta memiliki komitmen terhadap perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan Wright et al. (2007) mengatakan jika seorang karyawan yang memiliki perasaan bahagia akan lebih dapat menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan, hal ini membuat produktivitas kerja karyawan meningkat.

Namun pada kenyataannya karyawan yang bekerja di CV. Andi Offset belum merasakan kesejahteraan subjektif. Hal tersebut didukung berdasarkan hasil wawancara bersama subjek beinisial IT bekerja di bidang marketing online, Ia merasa jika di CV. Andi Offset belum memenuhi kesejahteraannya dikarenakan sering mengalami miss komunikasi yang terkadang membuat ia kesal dan selama 4 tahun lebih ia tidak dipindahkan di bidang lain yang membuat ia bosan, sehingga menurutnya jenjang karir yang susah didapat yang membuat ia tidak dapat mengembangkan keterampilan dan kinerja maksimalnya. Hal serupa juga dikatakan oleh subjek berinisial GA yang bekerja di bagian administrasi online, pada kenyataannya ia merasa kurang sejahterah dikarenakan komunikasi mengenai SOP dalam bekerja kurang jelas sehingga mempengaruhi proses pekerjaannya yang membuat ia sering mengeluh mengenai peerjaannya dan membuat ia kurang nyaman bekerja.

Karyawan semestinya tidak mendapatkan afek yang negatif dalam bekerja agar memiliki kesejahteraan subjektif yang positif. Menurut Diener et al (2004) terdapat 4 faktor kesejahteraan subjektif yaitu faktor kepribadian, adaptasi, hubungan sosial, dan budaya. Berdasarkan hasil wawancara dapat dilihat jika faktor yang memyebabkan karyawan tidak merasakan sejahterah lebih merujuk pada budaya organisasi. Hasil wawancara tersebut berkaitan dengan pernyataan McShane dan Glinov (dalam Hadafi, 2018) bahwa dimensi budaya organisasi adalah dimensi hubungan dimana budaya ini mempertimbangkan komunikasi terbuka, keadilan, kerja tim, dan pembagian bagian-bagian penting dalam kehidupan organisasi.Hal ini juga didukung oleh penelitian (Ariyanto, 2019) yang mengatakan jika terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara budaya organisasi terhadap subjective well-being dengan besar pengaruh variabel budaya organisasi terhadap subjective well-being adalah sebesar 75,86%.

Hingga saat ini masih sedikit penelitian yang menghubungkan antara budaya organisasi dengan kesejahteraan subjektif secara langsung, untuk itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini. Sehingga rumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara budaya organisasi dengan kesejahteraan subjektif pada karyawan CV. Andi Offset?

**METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasi data. Subjek dalam penelitian ini 51 karyawan CV. Andi Offset Yogyakarta. Instrument yang digunakkan adalah skala model Likert dengan menyebarkan skala dengan link *google form*. Data yang dikumpulkan dianalisis secara statistic menggunakkan program SPSS versi 22. Metode analisis yang digunakan adalah korelasi *product moment.* Analisis *product moment* digunakkan untuk mengetahui korelasi tunggal antara variabel bebas dan variabel terikat. Kaidah dalam menggunakan uji kerelasi adalah apabila p < 0,050 berarti menunjukan jika ada korelasi Antara variabel bebas dan variabel terikat. Jika p ≥ 0,050 maka tidak ada korelasi Antara kedua variabel.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis data diketahui jika data memiliki sebaran data yang normal dan terdapat linieritas antara budaya organisasi dengan kesejahteraan subjektif. Hal tersebut mendasari peneliti untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian. Hasil analisis data menunjukkan koefisien korelasi rxy= 0,309 dengan p = 0,014. Hal ini menunjukkan jika terdapat korelasi yang positif antara budaya organisasi dan kesejahteraan subjektif. Bedasarkan hasil penelitian ini menunjukkan jika terdapat persamaan antara hasil penelitian dengan hipotesis penelitian yang menyatakkan terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dan kesejahteraan subjektif pada karyawan CV. Andi Offset Yogyakarta.

Hubungan positif antara budaya organisasi dan kesejahteraan subjektif juga didukung oleh penelitian sebelumnya. Penelitian Ariyanto (2019) yang mengatakan jika terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara budaya organisasi terhadap subjective well-being dengan besar pengaruh variabel budaya organisasi terhadap subjective well-being adalah sebesar 75,86%. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dengan kesejahteraan subjektif terletak pada persepsi yang berbeda disetiap individunya.

Budaya organisasi adalah sebuah bentuk persepsi dan nilai-nilai bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, persepsi ini berhubungan dengan organisasi tempat mereka bekerja. Ariyanto (2019) mengatakan bahwa lingkungan yang menciptakan lingkungan kebudayaan dan sosial tempat berlangsungnya kerja atau yang dikenal dengan budaya organisasi akan menentukan kesejahteraan Subjektif seorang karyawan. Karyawan yang memiliki persepsi yang positif mengenai budaya organisasi dalam tempat kerja maka tentunya individu tersebut akan mendapatkan afek positif, sehingga kesejahteraan subjektif karyawan juga tinggi. Dengan demikian, budaya organisasi dengan kesejahteraan karyawan menjadi harmonis karena tidak ada afek negatif yang didapat karyawan. Menurut Zeitz, et al (dalam Rahayu, 2018), terdapat lima aspek dalam budaya organisasi yaitu *Job Challenge* (Tantangan Pekerjaan), *Communication* (Komunikasi), *Trust* (Kepercayaan), *Innovation* (Inovasi) dan *Social Cohesion* (Kohesi Sosial).

Aspek *Job Challenge* atau Tantangan Pekerjaan berkaitan dengan Sejauh mana para karyawan merasa tertantang dengan pekerjaan yang dirancang organisasi, sehingga para karyawan tersebut dapat mencapai target di organisasi melalui keterampilan, kemampuan, dan kinerja yang maksimal. Ketika tatangan pekerjaan tidak harmonis dengan kemampuan karyawan makan akan menimbulkan beban kerja yang berat dan karyawan merasa bosan dengan pekerjaannya. Ketika karyawan diberikkan tantangan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut maka akan mengakibatkan karyawan tersebut memiliki kinerja yang tidak baik karna memiliki beban kerja yang berat, sedangkan ketika karyawan diberikkan tantangan pekerjaan yang dibawah dengan kemampuan karyawan maka karyawan juga merasa bosan dengan rutinitas pekerjaannya tersebut. Perusahan juga seharusnya memperhatikan karyawan yang mampu mencapai target dengan keterampilan, kemampuan, dan kinerja yang maksimal, maka organisasi juga akan memberikan penghargaan yang layak.

Aspek kedua *Communication* (Komunikasi) berkaitan dengan komunikasi timbal balik yang baik antara para atasan dengan karyawannya atau sebaliknya antara para karyawan kepada atasannya. Komunikasi ini bukan hanya sebatas komunikasi verbal, akan tetapi dapat dilakukan melalui materi, contohnya seorang atasan yang selalu salah dalam menjelaskan mengenai SOP suatu pekerjaan kepada karyawannya, yang membuat karyawan merasa kesal karena menghabat pekerjaannya. Seharusnya komunikasi yang baik tidak sering terjadi adanya *miss communication,* karena hal tersebut akan membuat kesalah pahaman yang membuat karyawan mendapatkan afek negatif dan akan berpengaruh pada kesejahteraan subjektif pada karyawan.

Aspek ketiga *Trust* (Kepercayaan) yaitu salah satu poin penting terbentuknya kerja sama dan hubungan yang baik antara para atasan dengan para karyawannya, dimana para atasan percaya bahwa karyawannya mampu bekerja dengan baik, maka karyawan pun akan percaya terhadap keputusan atasannya. Jika kepercayaan yang dibangun antara atasan dan karyawannya telah baik maka akan tercipta kerja sama yang baik sehingga berdampak positif terhadap produktivitas kerja.

Aspek keempat *Innovation* (Inovasi) yaitu cara baru dan menarik yang dilakukan para karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga karyawan yang inovatif seharusnya akan mendapat dukungan dan penghargaan dari organisasi tempatnya bekerja. Perusahaan yang menuntut karyawannya harus memiliki inovasi sebaiknya juga harus memperhatikan fasilitas yang akan mendukung karyawannya dalam mencari inovasi, contohnya dengan menyediakan fasilitas kerja yang mendukung dengan pekerjaan karyawan. Ketika pada karyawan marketing sekolah harus mengantarkan buku ke tempat sekolah yang lokasinya memiliki medan yang terjal seharusnya perusahaan memberikan fasilitas kendaraan yang memadai dengan medan yang ditempuh oleh karyawan, dengan begitu karyawan akan menemukai inovasinya dikarena tidak mendapatkan hambatan saat bekerja.

Aspek kelima *Social Cohesion* (Kohesi Sosial) adalah keeratan hubungan antara satu karyawan dan karyawan lainnya yang terjadi dalam satu organisasi yang sama. Hal ini penting karena ketika karyawan tidak bisa beradptasi atau berbaur dengan karyawan lain maka akan terjadi kerenganggan antara hubungan dengan karyawan lain. Hal tersebut yang akan membuat seseorang tidak nyaman berada dikantor dan membuat seseorang tersebut mendapatkan afek negatif sehingga dirinya kurang merasakan kesejahteraan subjektif.

Hasil kategorisasi data kesejahteraan subjektif, diketahui bahwa dari 51 subjek penelitian, terdapat 19 subjek (37%) memiliki kategorisasi tinggi. 32 orang (73%) orang dalam kategorisasi sedang dan tidakk terdapat subjek yang memiliki kategorisasi rendah. Hal ini menunjukan bahwa sebagian besar subjek memiliki kesejahteraan subjektif dengan kategorisasi sedang.

Hasil kategorisasi budaya organisasi yang dilakukan kepada 51 karyawan CV. Andi Offset yang bekerja minimal satu tahun terdapat 20 subjek (39%) memiliki kategorisasi tinggi. 31 orang (69%) orang dalam kategorisasi sedang dan tidakk terdapat subjek yang memiliki kategorisasi rendah. Hal ini menunjukan bahwa sebagian besar subjek berada pada kategorisasi sedang dalam memahami dan mampu menerapkan budaya organisasi di CV. Andi Offset.

Maka dapat dikatakan jika karyawan di CV. Andi Offset Yogyakarta memiliki persepsi yang cukup baik mengenai budaya organisasi. Hal ini dibuktikkan dalam kategorisasi budaya organisasi yang berada pada kategori sedang – tinggi. Hasil analisis nilai koefisien determinasi (R2) menunjukkan angka sebesar 0,095 artinya, variabel budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 9,5% terhadap variabel kesejahteraan subjektif pa karyawan sedangkan sisanya 90,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainya yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

**KESIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kesejahteraan subjektif pada karyawan CV, Andi Offset Yogyakarta. Semakin positif persepsi karyawan pada budaya organisasi CV. Andi Offset maka kesejahteraan subjektif karyawan juga lebih tinggi atau positf. Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kesejahteraan subjektif yang rendah dan juga memiliki budaya organisasi yang sedang. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel budaya organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 9,5% terhadap variabel kesejahteraan subjektifdan sissanya 90,5% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ariyanto, M. S. (2019). *Pengaruh budaya organisasi terhadap subjective well-being pada guru perempuan Sekolah Menengah Kejuruan Kota Yogyakarta*. *000*, 242–249.

Diener, R, B., Diener, E., & T. (2004). The Pychology of Subjective Wellbeing. *Daedalus Spring*, *133 (2)*, 18–25.

Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, *55*(1), 34–43. https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34

Diener, E., Heintzelman, S. J., Kushlev, K., Tay, L., Wirtz, D., Lutes, L. D., & Oishi, S. (2016). Findings all psychologists should know from the new science on subjective well-being. *Canadian Psychology*, *58*(2), 87–104. https://doi.org/10.1037/cap0000063

Hadafi, G. (2018). Hubungan tipe kepribadian dan budaya organisasi dengan kesejahteraan subjektif pegawai kecamatan di kota samarinda. *Psikoborneo*, *6*(1), 199–210.

Rahayu, F. S. (2018). *Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan Perusahaan BUMN PT X Cabang Bandung*. UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA.

Tov, W., & Diener, E. (2013). Subjective Wellbeing. *The Encyclopedia of Cross-Cultural Psychology*, *October*, 1239–1245. https://doi.org/10.1002/9781118339893.wbeccp518

Wright, T. A., Cropanzano, R., & Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, *12*(2), 93–104. https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.2.93