

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset penting bagi keberlangsungan organisasi atau perusahaan. Karyawan dengan kinerja yang baik dan mampu mengoptimalkan potensinya mampu memberikan banyak dampak positif bagi perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki keterikatan terhadap pekerjaan dan organisasinya sehingga membuatnya merasa betah untuk bekerja di tempat tersebut, mampu meningkatkan produktivitas kerja, serta mampu meningkatkan kepuasan pelanggan (Rachmawati, 2010). Bakker & Leiter (2010) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi akan menunjukkan antusiasme dalam bekerja dan menggunakan tenaga dalam menjalankan pekerjaannya secara optimal.

Kinerja pada karyawan adalah pencapaian karyawan berupa hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kemampuannya melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan. Menurut Riani (2013) kinerja merupakan tingkat produktivitas seorang karyawan, berhubungan dengan rekan kerja, selain itu pada beberapa hasil dan perilaku berkaitan dengan tugas. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai kualitas, pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental seorang pekerjaan (Marpaung, 2014).

Bernardin (2003) kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa kriteria yaitu kualitas (*quality*) ialah tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna, kuantitas (*quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan, ketepatan waktu (*timeliness*) merupakan kemampuan mengatur waktu dan pengorganisasian kegiatan sesuai waktu yang diberikan, efektivitas biaya (*cost effectiveness*) merupakan kemampuan memaksimalkan sumber daya dalam organisasi, kebutuhan adanya pengawasan (*need for supervision*) yang mana karyawan tidak memerlukan bantuan atasan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dan hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*) merupakan kemampuan karyawan dalam berhubungan dengan rekan kerja dan atasan.

Berdasarkan uraian diatas kinerja karyawan yang tinggi akan dicapai apabila karyawan dapat memiliki kebahagiaan di tempat kerja. Hal ini sesuai pendapat Pyrce dan Jones (2010) yang mengemukakan bahwa. Kebahagiaan di tempat kerja perlu dimiliki karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya serta menciptakan perasaan positif dalam mengelola dan mempengaruhi lingkungannya serta mampu memberikan kepuasan kerja pada karyawan

Databoks dari Kata data Insight Center ([https:// databoks. katadata. co.id /datapublish/ 2023/06/09/ kurang- diakui-hingga- beban- kerja- berlebih -ini- alasan-warga-ri-tak-bahagia-dengan-pekerjaannya](https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/06/09/kurang-diakui-hingga-beban-kerja-berlebih-ini-alasan-warga-ri-tak-bahagia-dengan-pekerjaannya)) menunjukkan ada beberapa orang yang mengaku tidak bahagia dengan pekerjaan yang dijalani. Secara total survey ini melibatkan 744 responden, alasan pertama adalah kurangnya pengakuan

dan penghargaan yang dipilih 42,3% responden, kedua adalah kurangnya peluang pengembangan diri yang dirasakan 37,3% responden, ketiga adalah beban kerja yang berlebihan yang dirasakan 36,6% responden, yang terakhir adalah lingkungan kerja yang buruk yang dirasakan 30,3% responden. Hasil Survey menunjukkan responden yang tidak merasa Bahagia dalam pekerjaannya sebanyak 142 responden.

Lestiani (2016), melalui survey JobsDB (2015) menjelaskan menunjukkan hasil surveydata yang didapat pada tahun 2015 melalui survei JobsDB yang menjelaskan bahwa 73% karyawan di Indonesia (2.324 responden) merasa tidak bahagia dengan pekerjaannya. Ventura (2017) juga menjelaskan data dari TinyPulse yang menunjukkan bahwa hanya 28% karyawan di Asia Pasifik yang merasa bahagia di tempat kerjanya, Jika dibandingkan, kawasan-kawasan dunia lainnya rata-rata juga hanya terdapat 30% karyawan yang merasa bahagia di tempat kerja. Data-data ini menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja masih harus menjadi perhatian untuk ditingkatkan mengingat jumlahnya yang masih sedikit. Di sisi lain, studi-studi telah menunjukkan bagaimana seharusnya kebahagiaan di tempat kerja dapat dimiliki oleh karyawan mengingat kontribusinya yang signifikan dalam hasil performa dan hasil kerja karyawan.

Harter (2002) mengemukakan kebahagiaan adalah salah satu tujuan hidup yang paling diinginkan oleh setiap orang. Kebahagiaan dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang ditandai dengan perasaan senang, gembira, dan puas dengan hidup. Kebahagiaan dapat dialami oleh semua orang, baik tua maupun muda, kaya maupun miskin, sehat maupun sakit. Pendapat lain dikemukakan Seligman (2005),

kebahagiaan (*happiness*) adalah suatu konsep yang mengacu pada bentuk emosi dan aktivitas positif yang dirasakan individu dan tidak memiliki komponen perasaan sama sekali. Kebahagiaan merupakan keadaan yang sejahtera dan adanya kepuasan hati, yaitu kepuasan yang menyenangkan timbul bila kebutuhan dan harapan terpenuhi Hurlock (dalam Zulfa, 2018). Argyle (2001) Kebahagiaan adalah salah satu tujuan hidup yang paling diinginkan oleh setiap orang. Kebahagiaan dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang ditandai dengan perasaan senang, gembira, dan puas dengan hidup. Kebahagiaan dapat dialami oleh semua orang, baik tua maupun muda, kaya maupun miskin, sehat maupun sakit.

Kebahagiaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal yang dapat mempengaruhi kebahagiaan meliputi kepribadian, sikap, dan pola pikir. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kebahagiaan meliputi kondisi lingkungan, hubungan sosial, dan peristiwa kehidupan (Seligman, 2005). Carr (2004) mengemukakan secara keseluruhan kebahagiaan tergantung pada evaluasi kognitif kepuasan dalam berbagai domain kehidupan seperti keluarga, pekerjaan, dan pengalaman afektif. Selanjutnya Carr menyebutkan delapan domain kehidupan untuk memperoleh kebahagiaan seperti diri sendiri, keluarga, pernikahan, relasi, lingkungan sosial, fisik, kerja dan pendidikan. Eddington dan Shuman (dalam Putri ,2009) menyebutkan domain kehidupan dalam memperoleh kebahagiaan seperti diri sendiri, keluarga, waktu, Kesehatan, keuangan, dan pekerjaan. Pekerjaan merupakan domain kehidupan untuk memperoleh kehidupan untuk memperoleh kebahagiaan. Pendapat lain dikemukakan Etikariena (2018) yang menjelaskan

bahwa kebahagiaan difasilitasi dengan mengembangkan dan mempraktekkan karakter kebijakan seperti kebaikan, syukur, optimisme, rasa ingin tahu, keceriaan, humor, pikiran yang terbuka, dan harapan.

Happiness at work merupakan suatu perasaan senang atau memiliki suasana hati yang positif terhadap pekerjaan yang sedang dijalani, baik itu karakteristik pekerjaannya ataupun karakteristik organisasi atau tim secara keseluruhan (Fisher, 2010 dalam Lintang dkk., 2022). Hal tersebut termasuk keterlibatan, kepuasan kerja, dan juga komitmen dari organisasi (Salas-Vallina dkk., 2017). Kebahagiaan adalah suatu konsep yang mengacu pada keadaan keceriaan, kegembiraan atau kepuasan dengan hidup (Fernández dkk., 2017). *Happiness at work* didefinisikan sebagai adanya pengalaman positif dan tidak adanya pengalaman negatif karena pengaruh di tempat kerja (Cotton & Hart, 2003 dalam Williams, Kern, & Waters, 2019).

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja. Lepper (dalam Moyassar, 2023) mengemukakan faktor yang ada di tempat kerja adalah, faktor organisasional yg meliputi; *perceived organizational support, human resources practices, organization's respect for non work*. faktor personal meliputi : *psychological capital, passion for work, gender*.

Berdasarkan faktor-faktor diatas, peneliti tertarik mengaitkan Psychological Capital dengan kebahagiaan di tempat kerja. Luthans (2007), *Psychological Capital* atau modal psikologis memiliki empat aspek utama yang dikenal dengan akronim HORE, yaitu *Hope, Optimism, Resilience, and Self Efficacy*. Luthans, Youssef dan

Avolio (2007), yang mendefinisikan *psychological capital* sebagai sebuah kondisi perkembangan *psychological state* positif dari seseorang dengan karakteristik (1) memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri dalam mengambil dan mengerahkan usaha yang cukup agar berhasil dalam melakukan tugas-tugas yang menantang (*self-efficacy*); (2) membuat atribusi yang positif tentang kesuksesan di masa kini dan masa depan (*optimisme*); (3) memiliki harapan dalam mencapai tujuan dan bila perlu mengalihkan jalan atau mencari jalan lain untuk mencapai tujuan (*hope*); dan (4) ketika dihadapkan pada masalah dan halangan dapat bertahan dan bangkit kembali, bahkan melebihi untuk mencapai kesuksesan (*resiliency*). *Psychological capital* dapat membantu individu dalam mempercayai berkemampuan, sehingga hal tersebut membantu individu memotivasi diri mereka dalam bekerja dan membuat mereka lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Individu dengan *psychological capital* yang cenderung tinggi memiliki harapan untuk masa depan, selalu optimis dan tangguh, lebih memahami makna dalam bekerja dan membuat mereka lebih semangat dalam bekerja, siap dalam menghadapi tantangan, serta bekerja keras untuk mengatasi segala sesuatu yang dianggap merugikan dibandingkan harus menyerah tanpa harapan (Li, 2019).

Psychological capital dapat meningkatkan kesejahteraan subjektif (subjective well-being) dan juga menurunkan tingkat burnout yang dialami oleh karyawan. *Psychological capital* juga memiliki implikasi positif terhadap *psychological well-being* pada individu (Luthans & Luthans, 2015; Singh & Mansi, 2009, dalam Ilham 2023), meningkatkan kinerja dan kepuasan individu (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007 dalam Ilham, 2023), meningkatkan kepuasan hidup pada pelajar

(Mir, Arzeen, Gul, & Arzeen, 2013, dalam ilham, 2023), meningkatkan kesejahteraan subjektif (subjective well being) dan adaptabilitas karir (Fikri, 2022; Ekanesia, 2022 dalam Ilham, 2023).

Pekerjaan merupakan salah satu bagian dari identitas individu, emosi di tempat kerja dan persepsi peran yang dirasakan karyawan adalah hal penting bagi individu terkait. Bahagia di tempat kerja adalah elemen mendasar dari kepuasan hidup individu. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian di atas menunjukkan bahwa psychology capital meningkatkan kepuasan hidup dan meningkatkan psychological well-being maka dapat diasumsikan pula bahwa psychological capital meningkatkan kebahagiaan. Karyawan yang memiliki efikasi diri yang baik, memiliki optimisme akan mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik, dan jika mampu memiliki resiliensi yang baik maka juga akan mampu bangkit jika mengalami tekanan bahwa stress di tempat kerja. Karyawan yang memiliki psychological capital yang baik cenderung lebih mampu mengelola tekanan kerja sehingga tidak mudah mengalami stres atau burnout, serta dapat merasakan kebahagiaan dan kenyamanan dalam menjalani pekerjaannya. Uraian tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut hubungan antara *psychological capital* dengan kebahagiaan kerja (*happiness at work*) pada karyawan.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

Apakah terdapat hubungan *psychology capital* dengan *happiness* pada pekerja di Surabaya?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah: Untuk mengetahui hubungan *psychology capital* dengan *happiness* pada pekerja di Laznas Mandiri Amal Insani Surabaya.

D. MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan ilmiah untuk memperluas dunia ilmu pengetahuan dalam ilmu psikologi, khususnya di bidang ilmu Psikologi Positif.

2. Secara praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat bermanfaat untuk karyawan atau pihak-pihak lain yang terkait, serta diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai hubungan *psychology capital* dengan *happiness at work* pada karyawan yang bekerja di Laznas Mandiri Amal Insani Surabaya. Bagi karyawan, penelitian ini diharapkan dapat

memberikan informasi mengenai *psikologi capital* dengan *happiness at work* bagi karyawan.

a. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan mampu memberikan kontribusi kepada pihak Perusahaan menentukan arah kebijakan pihak manajemen dalam rangka meningkatkan *happiness at work* karyawan dengan memperhatikan *psychological capital*.

b. Karyawan

Penelitian ini diharapkan bagi Karyawan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya psychological capital yang terdiri dari hope, optimism, resilience, dan self-efficacy dalam meningkatkan kebahagiaan kerja (*happiness at work*). Melalui pemahaman tersebut, karyawan diharapkan mampu mengembangkan sikap positif, meningkatkan keyakinan terhadap kemampuan diri, serta lebih adaptif dalam menghadapi tuntutan dan tekanan kerja, sehingga dapat mencapai kondisi kerja yang lebih bahagia dan produktif