

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kebahagiaan di tempat kerja beberapa terakhir menjadi fokus perhatian di kalangan akademisi dan dunia bisnis. Perusahaan saat ini mulai harus memperhatikan hal – hal yang menyangkut dengan kesehatan mental karyawannya dikarenakan generasi Z telah memasuki masa produktif mereka dengan kata lain merekalah yang akan memasuki dunia kerja saat ini. Mengapa penting perusahaan memfokuskan perhatian mereka kepada kesehatan mental pada pekerja saat ini atau gen-Z yang telah memasuki dunia kerja, karena menurut survei yang dilakukan *American Psychological Association* generasi Z atau gen-Z lebih rentan mengalami masalah pada kesehatan mental mereka dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Survei yang dilakukan kepada generasi Z juga menunjukkan bahwa hampir dari setengah generasi Z telah mengalami salah satu atau beberapa gejala dari depresi dan stres, bahkan beberapa dari mereka telah melakukan percobaan bunuh diri, dan hanya sedikit dari mereka yang mencoba mencari atau menghubungi layanan kesehatan mental.

Oleh karena itu, masalah ini menjadi sangat penting untuk didalami oleh praktisi bisnis karena kesehatan mental ini sangat berkaitan erat dengan kebahagiaan karyawan di tempat kerja atau dapat disebut juga kesehatan mental ini menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kebahagiaan karyawan dan dapat menjadi aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Tidak hanya gen-Z yang mulai terbuka dan *aware* terhadap isu – isu kesehatan mental ini, hampir semua kalangan kini mulai memperhatikan kesehatan mental mereka. Pada penelitian ini khususnya membahas karyawan yang juga kini mulai menyuarakan hal tersebut yang juga mempengaruhi kontribusi mereka di perusahaan tempat mereka bekerja. Kebahagiaan juga terkait erat dengan budaya kerja yang diterapkan, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, dan dukungan kesehatan fisik dan mental

karyawan. Hal ini yang nantinya akan menjadi pertimbangan karyawan untuk ikut terlibat dalam perusahaan, merasa puas dengan pekerjaan mereka saat ini, dan berkomitmen kepada perusahaan tempat mereka saat ini, serta penentu kebahagiaan mereka di tempat kerja. Karyawan yang memiliki kesehatan mental yang baik cenderung lebih bahagia daripada karyawan lainnya, meskipun begitu perlunya ada faktor lain yang dapat mempengaruhi atau mengukur kebahagiaan di tempat kerja. Dalam penelitian ini faktor – faktor atau variabel yang digunakan untuk mengukur kebahagiaan di tempat kerja adalah keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional.

Dalam keberhasilan suatu perusahaan peran karyawan sangatlah penting, dalam individu setiap karyawan ada faktor – faktor penting di sekitar karyawan yang juga menjadi penentu karyawan dalam memiliki pengaruh dan peran penting bagi perusahaan. Adapun faktor – faktor di sekitar karyawan tersebut yaitu lingkungan kerja, dan lingkungan di luar pekerjaan yaitu keluarga. Kedua faktor tersebutlah yang juga mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja seorang karyawan di tempat mereka bekerja atau yang disebut juga *Happiness at Workplace*. Karyawan merupakan aset berharga yang dimiliki oleh perusahaan, karena dengan adanya keterlibatan karyawan, kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan yang menjadi faktor – faktor penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Kebahagiaan karyawan di tempat kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Sebagai bentuk kepedulian perusahaan kepada kesejahteraan karyawannya yang akan berpengaruh besar bagi keberhasilan organisasi, perusahaan perlu menyadari dan memahami dinamika antara keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dalam konteks Kebahagiaan di tempat kerja. Pada penelitian ini, keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional adalah elemen – elemen kunci yang dapat mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja seorang karyawan. Karyawan yang merasa bahagia dengan pekerjaannya dan tempat ia bekerja akan dapat memberikan kontribusi yang besar dan memiliki kinerja yang baik bagi keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, untuk mencapai keberhasilan dan memiliki

keunggulan, perusahaan perlu memastikan bahwa kinerja karyawan dapat meningkat karena karyawan merasa bahagia di tempat kerja, sehingga dapat berkontribusi besar dalam tujuan keseluruhan perusahaan. Menurut penelitian sebelumnya, Kebahagiaan di tempat kerja sangat berpengaruh pada kesehatan mental, dan psikologis karyawan (Sharkawy *et al.*, 2023).

Keterlibatan karyawan merujuk pada tingkat keterikatan, motivasi dan identifikasi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Keterikatan emosional terhadap organisasi, komitmen terhadap tugas – tugas, perasaan memiliki kontrol terhadap pekerjaan mereka dan dampak dari hasil merupakan rasa keterikatan emosional terhadap organisasi. Ketika karyawan memiliki perasaan yang bahagia, mereka akan terus mempertahankan kinerja terbaik mereka karena mereka merasa diri mereka terlibat dengan organisasi atau perusahaan (Choudhury dan Dutaa, 2019). Oleh karena itu, keterlibatan karyawan dapat dimanfaatkan oleh perusahaan untuk mencapai keberhasilan dalam ekonomi dan menstabilkan pergerakan ekonomi bagi perusahaan bahkan bagi negara (Sahni, 2021). Penelitian – penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dirinya terlibat dan ikut berperan bagi perusahaan atau organisasi biasanya memiliki kepuasan kepada pekerjaan mereka, menunjukkan tingkat kebahagiaan yang tinggi. Perusahaan perlu memahami pentingnya keterlibatan karyawan karena sangat berpengaruh pada emosi karyawan yaitu tingkat kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Perusahaan juga perlu mendorong keterlibatan karyawan dengan mengembangkan strategi yang efektif untuk memastikan karyawan merasa terlibat dan bahagia dalam pekerjaan mereka, seperti motto karir PT Global Intermedia Nusantara yaitu “Bergabunglah bersama kami, jadikan tim yang solid dan marilah berkembang bersama”, dengan kata lain PT Global Intermedia Nusantara secara tidak langsung mengajak karyawan dan calon karyawan untuk ikut terlibat dalam organisasi dengan menjadi tim yang memiliki semangat dan berkembang bagi kemajuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kebahagiaan di tempat kerja dengan

pemahaman yang lebih mendalam dan dipengaruhi dengan isu – isu yang terjadi saat ini.

Selain keterlibatan karyawan, kepuasan kerja sangat mempengaruhi dalam mencapai kebahagiaan di tempat kerja karyawan. Hubungan antara kepuasan kerja dan kebahagiaan di tempat kerja telah banyak diteliti, masih ada beberapa hal yang perlu dikaji lebih dalam. Kepuasan kerja adalah gambaran dari emosi positif yang dirasakan dan diimplementasikan karyawan ketika melaksanakan pekerjaan dan ketika berada di tempat kerja (Algarni dan Alemeri, 2023). Secara simpel kepuasan kerja adalah karyawan yang merasa puas, dan senang terhadap pekerjaan mereka termasuk lingkungan kerja, tugas – tugas dari pekerjaan mereka, rekan kerja, *feedback* dan penghargaan yang mereka terima dari tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja menggambarkan bentuk dari penyesuaian karyawan dengan aspek – aspek yang ada di lingkungan kerja (Allam, 2024). Kepuasan kerja membantu karyawan meningkatkan karir mereka, memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka, dan dapat memberi kinerja terbaik secara stabil bagi perusahaan (Nadeem, 2023). Banyak penelitian sebelumnya membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam pembentukan kebahagiaan tiap karyawan di tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki semangat yang tinggi di tempat kerja biasanya memiliki tingkat kebahagiaan yang tinggi di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan mendalami pengaruh kepuasan kerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja, dengan pemahaman yang lebih baik mengenai bagaimana kepuasan kerja dapat berkontribusi meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja yang dirasakan karyawan.

Kebahagiaan di tempat kerja menjadi fokus utama dalam studi manajemen sumber daya manusia dalam beberapa tahun terakhir. Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai bentuk keanggotaan karyawan dalam perusahaan tempat mereka bekerja (Grego, 2019). PT Global Intermedia Nusantara sendiri mengajak karyawan yang memiliki minat dan bakat di bidang teknologi informasi untuk berkembang bersama dengan mengajak karyawan berfikir kreatif dan berani untuk mencoba hal – hal baru yang dapat mengembangkan

talenta setiap karyawan. Dengan adanya konsep pengembangan karir seperti ini di PT Global Intermedia Nusantara dapat meningkatkan komitmen organisasional seorang karyawan. Komitmen organisasional merupakan faktor penting dalam mempengaruhi tingkat kebahagiaan di tempat kerja bagi karyawan. Komitmen organisasi karyawan juga menjadi bentuk kesetiaan dan keterikatan karyawan dan terima kasih karyawan kepada perusahaan tempat mereka bekerja atas gaji, tunjangan dan penghargaan yang mereka terima dari perusahaan (Ametepe *et al.*, 2023). Banyak penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa ada hubungan atau pengaruh komitmen organisasional terhadap kebahagiaan di tempat kerja, jadi dapat disimpulkan karyawan yang merasa terikat secara emosional dengan organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja cenderung tingkat rasa memiliki tinggi. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memahami pengaruh hubungan antara komitmen organisasi dan tingkat kebahagiaan di tempat kerja seorang karyawan. Penelitian ini memberikan pemahaman lebih terkait hubungan komitmen organisasional terhadap kebahagiaan di tempat kerja sesuai dengan keadaan perkembangan isu – isu yang sedang tren saat ini.

Penelitian ini dilakukan di PT. Global Intermedia Nusantara dimana perusahaan ini khusus pada bidang konsultasi dalam implementasi sistem informasi. Dengan adanya keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional perusahaan dapat mengembangkan strategi dan kebijakan yang lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih bahagia. Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang berjudul “*The Role of Employee Engagement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Happiness at Work at a Saudi Organization*” oleh Mohammad A. Algarni dan Meshari Alemeri tahun 2023. Penelitian tersebut ingin menunjukkan bahwa ada faktor – faktor yang mempengaruhi *Happiness at Work* atau Kebahagiaan di Tempat Kerja pada karyawan yang bekerja di berbagai departemen di organisasi pemerintah Saudi yaitu keterlibatan karyawan, kepuasan kerja karyawan, dan komitmen organisasional karyawan. Kebahagiaan di tempat kerja inilah yang nantinya akan menjadi motivasi bagi

karyawan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja serta loyalitas karyawan pada organisasi atau komitmen organisasional sehingga organisasi atau perusahaan dapat mencapai keberhasilan.

Berdasarkan penjabaran yang telah dijelaskan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Peran Keterlibatan Karyawan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja pada PT. Global Intermedia Nusantara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini memiliki beberapa rumusan masalah, sebagai berikut:

1. Apakah Keterlibatan Karyawan berpengaruh terhadap Kebahagiaan di tempat Kerja pada PT. Global Intermedia Nusantara?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kebahagiaan di tempat Kerja pada PT. Global Intermedia Nusantara?
3. Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kebahagiaan di tempat Kerja pada PT. Global Intermedia Nusantara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah di atas, tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kebahagiaan di tempat Kerja pada PT. Global Intermedia Nusantara.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kebahagiaan di tempat Kerja pada PT. Global Intermedia Nusantara.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kebahagiaan di tempat Kerja pada PT. Global Intermedia Nusantara.

1.4 Batasan Penelitian

1. Menurut Oto dan Rather (2023), keterlibatan karyawan merupakan respon positif karyawan terhadap pekerjaan yang mereka jalani, dimana sejauh mana keterikatan karyawan terhadap pekerjaan mereka dan ikut berpartisipasi dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.
2. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai bentuk sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka, dimana respon dan sikap karyawan cenderung positif terhadap hasil dari pekerjaan mereka sesuai dengan yang mereka harapkan (dapat berupa gaji, tunjangan, promosi dsb.) (Ali Al-Zu'bi, 2010).
3. Menurut Oyelakin et al. (2021), komitmen organisasional merupakan sebuah status karyawan dalam bentuk keanggotaan pada organisasi atau perusahaan tempat karyawan bekerja, dimana karyawan berusaha terus mempertahankan keanggotaan mereka terhadap perusahaan tempat mereka bekerja dan ingin tetap menjadi bagian perusahaan dengan menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan oleh perusahaan.
4. Kebahagiaan di tempat kerja merupakan bentuk dari perasaan senang dan kesejahteraan karyawan dalam pekerjaan mereka, pengalaman mereka dengan tugas – tugas, dengan atasan dan rekan kerja juga menentukan kebahagiaan karyawan (Garcia et al., 2019).

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Pihak Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan menambah ilmu pengetahuan mengenai Keterlibatan Karyawan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kebahagiaan di tempat Kerja bagi pembaca.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT. Global Intermedia Nusantara sebagai upaya dalam mengelola dan meningkatkan Kebahagiaan di tempat Kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti untuk lebih memahami pentingnya peran Keterlibatan Karyawan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kebahagiaan di tempat Kerja pada karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Pada penulisan skripsi ini terdapat lima bab yang terusun secara berurutan dengan gambaran umum sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi penjelasan yang melatarbelakangi permasalahan mengenai Keterlibatan Karyawan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kebahagiaan di tempat Kerja, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tinjauan pustaka mengenai landasan teori yang berhubungan dengan definisi Keterlibatan Karyawan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional yang mempengaruhi Kebahagiaan di tempat Kerja seorang karyawan, kerangka penelitian, dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai desain dan variabel penelitian, lokasi dan waktu, sumber dan jenis data, populasi, sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi penjabaran dari hasil dan pembahasan mengenai data yang telah dikumpulkan, diteliti, dan diolah dalam penelitian ini.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan keterbatasan penelitian serta saran – saran bagi penelitian selanjutnya.

