

Bab 1 Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Peristiwa covid dan isu resesi yang terjadi di dunia bisnis membuat seluruh UMKM merasakan dampaknya secara jangka panjang. Menurut data dari World Bank pada awal Januari 2023, para pelaku UMKM menyatakan kondisi usahanya stabil bahkan membaik sekitar 71,4 persen. Salah satu subsektor industri yang mengalami kestabilan dalam usaha adalah industri percetakan. Berdasarkan perhitungan IKI (Indeks Kepercayaan Industri) menyatakan bahwa pertumbuhan sektor industri percetakan menunjukkan peningkatan dengan nilai sebesar 0,64 peningkatan yang terjadi disebabkan adanya kenaikan permintaan daya beli masyarakat dalam negeri.

Di Indonesia banyak sekali perusahaan industri yang memperkerjakan ratusan hingga ribuan pekerja. Dalam praktik hubungan industrial banyak sekali aspek yang harus dipenuhi dalam hak dan kewajiban antara pemimpin dan karyawan. Hal ini terbukti oleh PT X yang memenuhi hak dan kewajiban tersebut dengan semakin berkembangnya perusahaan. PT X merupakan salah satu industri percetakan Qur'an di Bandung sejak 25 tahun, memiliki 7 entitas dibawahnya dan total karyawan sebanyak 450 orang serta telah menjadi perusahaan terbaik di Indonesia. Di era globalisasi industri yang serba digital ini, minat konsumen dalam membeli produk Qur'an dan buku-buku Islami semakin meningkat hal ini disebabkan karena PT X selalu menggunakan bahan baku berkualitas yang terverifikasi halal dan selalu melakukan inovasi untuk menyuguhkan produksi terbaik bagi konsumen. Keberhasilan PT X tidak terlepas dari peran sumber daya manusia dan sumber daya teknologi yang digunakan.

Pengembangan dan penerapan teknologi dalam dunia industri akan memberikan dampak positif bagi perusahaan karena efektivitas dan efisiensi kerja akan tercapai lebih baik sedangkan dampak negatifnya akan membuat tenaga manusia semakin terdesak karena sudah banyak mesin teknologi yang digunakan. Namun demikian, peranan manusia sebagai salah

satu faktor produksi tidak bisa diabaikan begitu saja karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang diterapkan perusahaan tidak akan berarti tanpa di dukung oleh sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup.

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting serta merupakan salah satu penggerak dalam perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan dan kerja sama antara pemimpin dan karyawan. Pemimpin menjadi juru kunci sebagai pengarah karyawan dalam mencapai tujuan. Kewajiban karyawan adalah bekerja dengan sebaik mungkin hingga produktivitasnya sesuai dengan harapan perusahaan. Sebagai konsekuensinya, perusahaan berkewajiban untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Kesejahteraan karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan keperluan yang secara langsung atau tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam lingkungan kerja. Setiap karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan tinggi akan mempunyai sikap konkret terhadap pekerjaannya, sebaliknya karyawan dengan tingkat kesejahteraan rendah akan memiliki sikap yang bertentangan dengan pekerjaannya. Kesejahteraan karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepemimpinan, beban kerja yang ditanggung karyawan dan tidak terlepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri.

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor karena memiliki peran penting dalam membangun semangat bawahannya untuk bekerja agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan digunakan seseorang dalam mempengaruhi pikiran, perasaan dan perilaku sosial anggota organisasi. Kepemimpinan didefinisikan dalam hal proses pengaruh sosial dimana seorang pemimpin mengarahkan anggota menuju tujuan. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kegiatan kelompok yang terorganisir terhadap pencapaian tujuan. Hal ini menunjukkan bahwa posisi kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat penting.

Sedangkan beban kerja menjadi faktor lainnya karena merupakan suatu kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja sebagai seperangkat tuntutan tugas. Beban kerja dapat dibagi menjadi tiga yaitu fisik berupa aktivitas fisik yang banyak dilakukan seperti mengangkat dan mendorong, yang kedua beban mental berupa kegiatan mengingat, konsentrasi, mengatasi masalah dan membuat keputusan, dan yang ketiga beban waktu berupa batasan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menjadi faktor tekanan yang menghasilkan kondisi tertentu, membuat karyawan memberikan energi dan konsentrasi yang berlebih dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu terbatas.

Dalam meningkatkan mutu hasil pekerjaan tidak selalu ditekankan pada produk (barang dan jasa) akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan organisasi yang terlibat terutama bagaimana sebuah tim kerja mampu menghasilkan energi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Perasaan tertekan mengenai pekerjaan membuat karyawan merasa tidak sejahtera. Fenomena beban kerja yang banyak, lingkungan kerja yang tidak nyaman, rekan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan, pendapatan gaji dan kompensasi yang diterima juga tidak sesuai akan berpengaruh pada kesejahteraan karyawan.

Kesejahteraan yang dirasakan karyawan dalam lingkungan kerja akan memberikan kebahagiaan terhadap diri seseorang sehingga meningkatkan semangat kerja dalam dirinya. Kebahagiaan setara dengan keuntungan dalam lingkungan kerja mendorong pekerja berbahagia merupakan sebuah perubahan besar yang dapat dilakukan perusahaan untuk mendapatkan kemampuan, mengembangkan daya saing dan meningkatkan pendapatan. Pekerja yang bahagia akan lebih berkomitmen dan akan menyelesaikan tugas lebih efisien dengan standar yang lebih tinggi. Kebahagiaan merupakan suatu hal yang penting dalam hidup, karena dengan bahagia setiap orang pasti merasakan kehidupan yang nyaman, hari-

harinya terasa lebih berharga hal ini juga berpotensi untuk secara drastis mengurangi stres dan biaya perusahaan terkait pelayanan kesehatan.

Fenomena tersebut akan mengganggu kesehatan mental karyawan sehingga berdampak pada kesejahteraan subjektif. Karyawan yang menilai lingkungan kerja sebagai lingkungan yang menarik, menyenangkan dan penuh dengan tantangan maka ia akan merasa bahagia dan menunjukkan kinerja yang optimal. Peneliti menemukan fenomena tersebut di PT X hal tersebut menarik peneliti untuk melakukan pengambilan data studi awal terkait peningkatan produksi yang terjadi, dengan mencari tahu kepemimpinan yang diterapkan, selama produksi meningkat bagaimana pembagian beban kerja pada karyawan dan mencari tahu kesejahteraan yang dirasakan karyawan.

Jawaban studi awal didapatkan sebanyak 30 responden menjawab gaya kepemimpinan visioner yang diterapkan pada perusahaan. 17 atau sekitar 57 persen responden menjawab merasa belum sejahtera karena kurangnya peran pemimpin dalam mengarahkan, memberikan solusi dan memberi dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, adanya beban kerja yang diterima karyawan belum adil seperti untuk yang berkelompok masih menerima sedikit pekerjaan tidak sesuai dengan anggota karyawan yang berkelompok tetapi yang bekerja sendiri tanpa rekan kerja justru diberikan pekerjaan yang banyak dan harus diselesaikan dengan waktu yang terbatas. Berdasarkan kedua hal itu, 17 responden menilai dirinya tidak sejahtera dengan alasan tidak ada rekan kerja, kurangnya dukungan pemimpin, dan beban kerja yang banyak.

Setiap perusahaan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda untuk mengelola sumber daya manusianya. PT X menggunakan gaya kepemimpinan visioner karena fokus utama dari gaya kepemimpinan ini adalah untuk mensejahterakan karyawan perusahaan. Saat ini gaya kepemimpinan visioner merupakan gaya kepemimpinan yang efektif karena pendekatan yang dilakukan bersifat komprehensif, memberikan kerangka yang integratif

dalam memahami faktor yang penting bagi pemimpin dan menguraikan interaksi beberapa aspek secara sinergis.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel kepemimpinan visioner disusun oleh Fadli, Rusmiwari dan Hardianto (2014) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Pelayanan Prima” berdasarkan penelitian kualitatif didapatkan data bahwa kepemimpinan ialah suatu posisi strategis dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi secara umum sesuai dengan visi dan misinya dan kedua kepemimpinan visioner memiliki peran penting dalam menciptakan strategi yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

Fenomena beban kerja yang dialami 17 responden PT X akan berpengaruh pada kesejahteraan subjektif karena peristiwa beban kerja yang diterima oleh karyawan memberikan penilaian pada kepuasan hidup karyawan, menumbuhkan emosi negatif dan peristiwa tersebut juga mempengaruhi kepribadian karyawan di tempat kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Hutz et al., (2014) menunjukkan bahwa ketiga evaluasi dari kesejahteraan subjektif yaitu kepuasan hidup, emosi yang menyenangkan dan emosi yang tidak menyenangkan dapat mempengaruhi kepribadian individu.

Penelitian yang dilakukan oleh Oktaviana (2015) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *subjective well-being* dengan *self-management*. Hasilnya individu yang *subjective well-being* tinggi akan lebih mampu mengontrol emosinya dan menghadapi berbagai peristiwa dalam hidup dengan lebih baik. Sebaliknya, individu dengan *subjective well-being* rendah akan menilai peristiwa yang dialaminya sebagai hal yang tidak menyenangkan dan oleh sebab itu timbul emosi negatif seperti kecemasan, depresi, kemarahan, dan lain-lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Najimah et al., (2020) dengan judul “Pengaruh Persepsi Tuntutan Kerja Terhadap Kesejahteraan Subjektif Pada Karyawan X Ponsel

Banjarbaru dan Martapura” hasilnya bahwa persepsi tuntutan kerja memberikan pengaruh terhadap kesejahteraan subjektif artinya, semakin negatif persepsi karyawan maka semakin rendah kesejahteraan subjektif dan sebaliknya semakin positif persepsi karyawan maka semakin tinggi kesejahteraan subjektif karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Burns et al., (2016) hasil temuannya menunjukkan bahwa karyawan perusahaan mengalami masalah dalam kesehatan mental dan kesejahteraan subjektif sebagai dampak dari tegangan kerja yang dirasakan seperti depresi ringan dan berat.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Illies et al., (2015) terkait kesejahteraan subjektif di tempat kerja, hasil temuannya menunjukkan jika karyawan yang mendapatkan tuntutan kerja berat seperti tekanan waktu tinggi, beban kerja yang banyak, dan menghadapi konflik di tempat kerja cenderung akan mengalami kesehatan dan kesejahteraan subjektif jangka panjang. Berbeda dengan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, penelitian Celik et al., (2020) menemukan kepemimpinan memiliki pengaruh yang tidak signifikan pada kesejahteraan subjektif.

Hal ini menunjukkan adanya inkonsistensi hasil penelitian. Adanya saran dan perbedaan hasil penelitian mengenai kepemimpinan dan beban kerja terhadap kesejahteraan subjektif menjadi dasar bagi peneliti untuk mengkaji lebih dalam dan melakukan penelitian. Adapun kebaruan dalam penelitian ini adalah ketiga variabel diteliti secara langsung.

Rumusan Masalah

Dari paparan yang telah dijelaskan dalam latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan visioner dan beban kerja dengan kesejahteraan subjektif karyawan?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang diangkat, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan visioner dan beban kerja dengan kesejahteraan subjektif karyawan.

Kegunaan Penelitian

Kegunaan Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang psikologi industri dan organisasi yang berfokus untuk mencari tahu hubungan antara kepemimpinan visioner dan beban kerja terhadap kesejahteraan subjektif.

Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan kegunaan bagi :

Bagi Karyawan

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesadaran bagi karyawan PT X untuk lebih memperhatikan kesiapan diri dalam menerima pekerjaan juga untuk membantu memberikan pola pikir yang terbuka terhadap situasi dan kondisi di lingkungan pekerjaan sehingga membantu memberikan penilaian negatif yang muncul terhadap gaya kepemimpinan, beban kerja dan kesejahteraan bagi karyawan.

Bagi Perusahaan (PT X)

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi perusahaan dan seorang pemimpin bagaimana menjalin relasi hangat dengan karyawan, memberikan dukungan dan perhatian kepada karyawan, adanya komunikasi secara terbuka antara pemimpin dan karyawan, adanya kejelasan dan keadilan dalam pembagian tugas pada karyawan.

Bagi Penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan sumber informasi bagi peneliti lain yang tertarik untuk fokus meneliti hubungan antara variabel kepemimpinan visioner dan beban kerja dengan kesejahteraan subjektif.



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG