

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Medan persaingan bisnis telah berkembang dalam 25 tahun terakhir, perusahaan telah belajar menganalisa lingkungan kompetitif mereka, memposisikan diri, membangun keunggulan kompetitif, dan memahami ancaman dari luar demi mempertahankan keunggulan kompetitif mereka. Berbagai pendekatan termasuk organisasi industri, *resource based view*, kapabilitas dinamik, dan *game theory* telah menolong akademisi maupun praktisi bisnis untuk memahami dinamika kompetisi dan membuat rekomendasi bagaimana seharusnya perusahaan mendefinisikan keunggulan kompetitif dan strategi perusahaan (Masanell 2009). Produktivitas merupakan salah satu faktor kunci keunggulan kompetitif perusahaan (Oeij 2012).

Baru-baru ini tema “produktivitas” mendapat perhatian dalam dunia bisnis, hampir semua organisasi menaruh perhatiannya terhadap tema tersebut. Terlebih di dalam persaingan yang tidak memiliki belas kasihan, setiap organisasi berusaha keras agar dapat mengungguli kompetitornya. Setiap perusahaan harus menyadari bahwa meningkatkan produktivitas merupakan syarat yang dibutuhkan untuk memenangkan persaingan Gujarathi *et al* (2015). Produktivitas yang tinggi akan meningkatkan efisiensi perusahaan, dengan meningkatnya efisiensi maka daya produksi perusahaan juga akan meningkat. Bertambahnya jumlah produksi akan menurunkan biaya produksi sehingga akan tercapai profit yang tinggi. Pada dasarnya peningkatan produktivitas perusahaan harus dimulai dari peningkatan produktivitas kerja karyawan, beberapa manfaat yang diperoleh perusahaan yang memiliki karyawan

produktif ialah terciptanya kultur organisasi yang kondusif yang mendorong lahirnya lingkungan kerja yang lebih baik.

Aristoteles berujar “Kebahagiaan adalah makna dan tujuan hidup, juga pelabuhan terakhir untuk setiap manusia yang pernah ada” (Shahar 2007). Konsep kebahagiaan bahkan telah menarik perhatian para filsuf sejak permulaan sejarah (McMahon, 2006 dalam Fisher 2010). Seorang mahasiswa akan merasa bahagia jika hasil studinya mencapai hasil yang memuaskan. Seorang pebisnis akan bahagia jika penjualannya mencapai angka tertentu. Begitu juga seorang karyawan akan merasa bahagia apabila mereka puas terhadap apa yang dikerjakannya. Berbicara tentang kebahagiaan artinya berbicara tentang sesuatu yang subjektif atau tidak mutlak. Karena tidak ditemukan definisi tunggal dari apa yang disebut kebahagiaan, beberapa peneliti sepakat menggunakan istilah *subjective well being* yang merujuk kepada konsep kebahagiaan sebagai pengalaman subjektif (Diener 2008). Studi empiris mengenai kebahagiaan mulai mendapat perhatian pasca lahirnya *Positive Psychology*, yaitu sebuah genre baru di dalam ilmu psikologi yang mempelajari potensi-potensi positif manusia (Seligman & Csikszentmihalyi 2000). Kebahagiaan merupakan konsep yang jarang diteliti di ranah akademik, namun bukan berarti penelitian mengenai konsep kebahagiaan itu tidak ada (Fisher 2010). Di Indonesia sangat jarang ditemui penelitian mengenai konsep tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh (Quick et al, 2004 dalam Wesarat et al, 2015) menunjukkan bahwa karyawan yang bahagia akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut. Karyawan yang bahagia akan membawa kebahagiaan mereka di tempat kerja ke dalam kehidupan pribadinya, begitu juga sebaliknya. Karyawan yang kehidupan pribadinya merasa bahagia akan membawa dampak positif kedalam pekerjaannya. (Asiyabi & Mirabi 2012 dalam Wesarat et at, 2015).

Salah satu tema menarik yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan lainnya adalah otonomi kerja. Penelitian mengenai otonomi kerja mendapat perhatian dari para

peneliti karena manfaat yang didapat bukan hanya dirasakan pada level individu saja namun sudah mencapai level organisasional. Otonomi kerja meningkatkan performa kerja karena ketika karyawan mendapatkan otonomi saat mengerjakan tugasnya, karyawan akan merasa bahwa mereka mendapatkan kepercayaan, hal ini akan meningkatkan motivasi intrinsik karyawan yang berujung pada peningkatan efektifitas kerja (Navqi et al 2013). Otonomi kerja menurut (Hackman & Oldham 1976) adalah sesuatu yang memberikan kebebasan secara substansial, kemandirian dan keleluasaan untuk menjadwalkan pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan dalam pekerjaan. Kendati Nonaka, Toyama, Konnon (2000) berpendapat lain yaitu, otonomi adalah suatu kondisi yang dibutuhkan organisasi untuk penciptaan pengetahuan baru. Penelitian mengenai otonomi telah dilakukan di berbagai konteks telah dilakukan, salah satunya adalah bidang pendidikan oleh Stefanou (2004) kendati hasilnya tidak signifikan. Dalam konteks bisnis penelitian Septarini dan Hakim (2011) yang berkesimpulan semakin tinggi otonomi kerja maka semakin tinggi kebahagiaan kerja merupakan salah satu dari sedikit yang mengangkat tema otonomi kerja di Indonesia.

Isu terkait produktivitas telah menjadi topik yang banyak dikaji oleh berbagai disiplin ilmu. Diantaranya akuntansi, ilmu ekonomi, dan teknik mesin. Pada level yang paling dasar konsep produktivitas sangatlah mudah didefinisikan, ialah rasio output terhadap input untuk situasi produksi yang spesifik (Rogers 1998). Produktivitas tidak memiliki makna tunggal, bagi seorang engineer, produktivitas merujuk kepada teknologi baru, mesin baru, dan peralatan baru.

Bagi seorang manajer bisnis produktivitas berarti merujuk kepada efektivitas dan efisiensi (Ude et al 2012). Produktivitas bahkan sering dianggap sebagai indikator output perusahaan disamping profit. Bukan hanya itu, produktivitas diduga merupakan elemen yang penting dalam organisasi di level kompetisi global (Nachum (1999) dalam Roghanian et al. 2012).

Berdasarkan uraian diatas, dilakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kebahagiaan dan Otonomi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT Netindo Solusi Utama Yogyakarta.

B. Permasalahan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat disimpulkan bahwa permasalahan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kebahagiaan terhadap produktivitas kerja?
2. Bagaimana pengaruh otonomi kerja terhadap produktivitas kerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh kebahagiaan kerja terhadap produktivitas kerja.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh otonomi kerja terhadap produktivitas kerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis:

Merupakan wujud transformasi ilmu yang didapat di bangku kuliah dan diimplementasikan ke dalam kondisi nyata.

2. Manfaat Akademis:

Dalam dunia akademis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan penelitian selanjutnya yang terkait dengan variabel serupa dan diharapkan mampu dijadikan sumber referensi dalam sistem pembelajaran.