

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

PT. Pertamina Eksplorasi Produksi Asset 4 merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Migas. Dalam produksinya terdapat kegiatan lain untuk mendukung bidang kegiatan usaha utama. Untuk mendukung keberlangsungan pekerjaan ini, perusahaan ini merekrut sebanyak 149 karyawan. Adanya SDM yang handal, profesional, dan terampil dibutuhkan oleh perusahaan, hal ini karena berkaitan dengan kinerja dari perusahaan tersebut. Keperluan SDM yang handal, profesional, dan terampil ini menunjukkan bahwa karyawan merupakan sebuah elemen penting dalam penggerak perusahaan. Proses untuk mencapai sebuah kinerja yang optimal karyawan kemudian harus memiliki semangat dan motivasi yang tinggi dalam melakukan aktivitas pekerjaannya.

Kinerja karyawan sendiri adalah output dari beberapa fungsi atau indikator suatu pekerjaan (Wirawan, 2009). Kurniawan, Lubis, dan Adam (2012) menjelaskan bahwa setiap adanya motivasi kerja maka secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan. Lebih lanjut Sharifzadeh dan Almaraz (2014) menjelaskan dalam penelitiannya, alasan umum yang diberikan untuk membenarkan adanya kinerja yang tinggi karena adanya motivasi yang tinggi, lebih banyak energi, dan antusiasme yang lebih besar. Sharifzadeh dan Almaraz (2014) juga menemukan hal lain yang kemudian yang lebih dominan dalam konteks kinerja, seorang karyawan yang tidak bahagia atau tidak puas bisa

menjadi masalah, namun kebanyakan karyawan merasa bahwa mereka lebih bahagia, apabila diperlakukan dengan baik, dibayar dengan baik, dan menikmati pekerjaan dan lingkungan (Sharifzadeh & Almaraz, 2014).

Masalah di Pertamina EP Asset 4 sendiri adalah adanya informasi penurunan kinerja perusahaan Pertamina Eksplorasi Produksi Asset 4 seperti dilansir oleh *antaranews.com* edisi 17 Oktober 2016. Pemberitaan tersebut menyatakan bahwa Pertamina hanya mampu menghasilkan produksi minyak 200 barel dalam satu hari, padahal sumur minyak tua dari kemampuan rata - ratanya 1000 barel/hari di 500 titik Kecamatan Kedawen. Adanya penurunan produksi ini dapat saja dipengaruhi oleh keadaan sumber daya manusia atau sumber daya alat produksi yang dimiliki perusahaan. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa kualitas sumber daya manusia dan besarnya insentif mempengaruhi kinerja karyawan (Nurdin, 2017). Selain itu ketersediaan sumber daya peralatan terbukti secara signifikan memoderasi hubungan antara teknologi dengan kinerja (Ellitan, 2003). Salah satu karyawan dari fungsi MGS (*Main Gathering Station*) menilai bahwa peralatan yang dimiliki PT. sudah cukup lengkap, sehingga pada kasus ini faktor sumber daya manusia yang dianggap berhubungan terhadap penurunan kinerja perusahaan.

Keadaan sumber daya manusia sendiri berasal dalam diri pegawai itu sendiri yang tercipta karena memang dari lahir ataupun dari pengalaman (Wirawan, 2009). Penyebab adanya pengaruh pada internal karyawan dari lahir seperti keadaan fisik, bakat, sifat pribadi, dan kejiwaan, sedangkan faktor yang

diperoleh melalui pengalaman seperti pengalaman kerja (Wirawan, 2009). Faktor internal karyawan memiliki hubungan dengan sifat-sifat seseorang yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kinerja, latar belakang budaya dan variabel personal lainnya (Dale dalam Dewi, 2012). Adanya faktor variabel personal lain kemudian menimbulkan asumsi bahwa faktor kebahagiaan seseorang juga dapat masuk pada faktor internal yang mempengaruhi kinerja. Asumsi peneliti mengacu pada pengertian apabila individu merasakan emosi positif dan mampu melakukan aktivitas positif yang disukai maka itu adalah yang disebut sebagai kebahagiaan (Seligman, 2002). Selain itu menurut Carr (2004) kebahagiaan dapat meningkatkan kreativitas, produktivitas, dan umur panjang. Artinya orang yang bahagia akan memiliki produktivitas tinggi atau kualitas kinerja yang baik.

Menurut Gupta dalam Prasetyo (2013) dalam penelitiannya tentang *importance of being happy at work* menemukan bahwa individu yang merasa bahagia akan cenderung lebih produktif atau memiliki kinerja tinggi, serta mampu menghasilkan sebuah ide-ide yang inovatif. Berdasarkan hal ini pegawai bahagia dengan produktivitasnya acuan utamanya adalah semakin individu merasa bahagia dalam bekerja semakin produktif dan baik kualitas kinerjanya dalam bekerja. Hasil penelitian ini memperkuat asumsi peneliti bahwa faktor kebahagiaan memiliki posisi yang penting untuk mempengaruhi kinerja.

Lembaga penelitian *The Great Place to Work Institute* menemukan bahwa karyawan yang bahagia akan mempercayai rekan kerjanya, bangga akan

pekerjaannya, dan nyaman dengan pekerjaannya (Fisher dalam Hakim & Septarini, 2014). Bekerja dengan senang dan menikmati pekerjaan ini adalah hal yang diharapkan karyawan. Menurut Wulandari dan Widyastuti (2014) sebuah kebahagiaan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu relasi baik dengan orang lain, prestasi, lingkungan kerja dan kompensasi, kesehatan.

Berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi kebahagiaan diatas yaitu relasi baik dengan orang lain, prestasi, lingkungan kerja dan kompensasi, kesehatan, peneliti melalui wawancara dengan salah satu karyawan fungsi *Human Resource* menemukan beberapa hal. Kondisi dari karyawan yang bercerita pada peneliti memiliki gaji yang cukup tinggi namun ternyata hal itu tidak begitu mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja. Adapun kemudian yang mempengaruhi hal tersebut diantaranya adalah hubungan beliau dengan rekan kerjanya yang tidak baik. Alasan adanya hubungan yang tidak baik ini ternyata diakibatkan prestasi dia dalam pekerjaan tersebut, atau lebih tepatnya posisi dia di perusahaan. Selain itu beliau memiliki pendidikan yang terbilang cukup rendah dibanding rekan kerja lainnya. Keadaan dirinya yang memiliki masalah pada kesehatan juga mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerjanya.

Pada ranah lingkungan kerja ternyata juga memiliki masalah. Hasil wawancara peneliti dengan sumber dari salah satu karyawan bagian *Human Resource* lainnya menunjukkan hal tersebut. Adanya mutasi karyawan dengan jumlah cukup besar berpengaruh pada kebahagiaan karyawan. Mutasi ini terjadi dilakukan kantor Pertamina Eksplorasi Produksi dari Jakarta ke Blora Jawa

Tengah. Sumber internal menilai bahwa pemindahan kantor ini tentu saja berdampak pada kebahagiaan karyawan. Asumsi utama dari beliau bahwa karyawan yang mungkin sebelumnya sudah memiliki tempat tinggal yang tetap dan keluarga harus rela meninggalkannya demi pekerjaan. Berdasarkan pemaparan singkat diatas kemudian penulis ingin mencoba menganalisis lebih dalam tentang hubungan kebahagiaan terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Pertamina EP Asset 4.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Apakah terdapat hubungan kebahagiaan terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Pertamina Eksplorasi Produksi Asset 4 ?

## **1.3 Tujuan**

Melihat hubungan dengan adanya kebahagiaan ditempat kerja pada persepsi kinerja karyawan Pertamina Eksplorasi Produksi Asset 4.

## **1.4 Manfaat**

1. Bahan diskusi mengenai peningkatan kinerja karyawan
2. Evaluasi kerja Perusahaan Pertamina Eksplorasi Produksi Asset 4
3. Sumber pustaka bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya.

### 1.5 Penelitian Sebelumnya

1.	Andrew J. Oswald. Journal of Labor Economic Volume 33 No 4 October 2015.	<i>Happiness and Productivity</i>	Eksperimen	Peneliti ingin membuktikan bahwa kebahagiaan meningkatkan produktivitas. Subjek penelitian adalah orang yang bekerja di Inggris disekitaran Universitas Warwick. Pada eksperimen pertama ada 73 wanita dan 100 pria. Hasil eksperimen pertama menunjukkan bahwa kebahagiaan mampu mengurangi beban pekerjaan mereka yang berat. Pada eksperimen kedua ditemukan bahwa kebahagiaan dipengaruhi oleh rasa kehilangan, penyakit, dan keluarga.
2	Mansour Sharifzadeh dan Jeanne Almaraz. American Journal of Management Volume 14 April	<i>Happiness and Productivity in the Workplace</i>	Kualitatif Deskriptif	Dalam sebuah survei terhadap 850 siswa di California State Politeknik University, Pomona, siswa ditanya empat pertanyaan: Definisi kebahagiaan, faktor yang membuat anda bahagia, faktor yang bahagia di lingkungan kerja, dan pengaruh kebahagiaan terhadap kinerja. Hasil

	2014.			penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang bahagia lebih produktif daripada karyawan yang tidak bahagia.
3.	Peter Hosie, Michael Willemyns, dan Peter Sevastos. Asia Pacific Journal of Human Resources Volume 50, Issue 3 July 2012.	<i>The Impact Of Happiness On Managers Contextual And Task Performance</i>	Kuantitatif	Peneliti ingin mnegkaji mengenai apa yang menentukan kinerja manajer. Variabel penelitian ini $X_1$ adalah <i>Affective well-being</i> dan $X_2$ adalah <i>Job satisfaction</i> dan variabel Y adalah kinerja. Responden terdiri dari 19 organisasi di Australia, dari 1552 kuesioner yang disebarkan hanya kembali 400 kuesioner. Hasilnya unsur-unsur kesejahteraan afektif dan kepuasan kerja intrinsik diidentifikasi yang mengindikasikan bagaimana manajer mendapatkan dan mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi.
4.	Imory Rebbeca Jayata Karundeng. Skripsi Fakultas Psikologi	Hubungan Antara Kebahagiaan ( <i>Happiness</i> ) Di Tempat Kerja Dengan Kinerja Agent Di	Kuantitatif Korelasional	Peneliti ingin mengkaji hubungan Kebahagiaan ( <i>Happiness</i> ) dengan kinerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikasi sebesar 0,000 dan nilai koefisien korelasinya adalah 0,802

	Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya 2016	Perusahaan Asuransi PT. S Cabang Jember		antara kebahagiaan dengan kinerja.
5.	Wulandari dan Widyastuti. Jurnal Psikologi volume 10 No.1 Juni 2014	Faktor - Faktor Kebahagiaan Di Tempat Kerja	Gabungan Antara Kualitatif dan Kuantitatif	Metode campuran digunakan untuk menghasilkan sebuah data yang valid. Hasil penelitian ini menemukan bahwa terdapat beberapa faktor dominan yaitu hubungan yang positif dengan orang lain, pengakuan prestasi, lingkungan kerja dan kompensasi, serta kesehatan.

**Tabel 1. Penelitian Sebelumnya Yang Digunakan Peneliti**

*Sumber : Hasil Olahan Peneliti dari berbagai sumber (2017)*