

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Konsep Dasar Perilaku Individu

a. Dua Tipe Kemampuan

1) Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual mempunyai arti yaitu kemampuan yang merujuk pada suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Artinya kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan intelektual meliputi :

a) Kemampuan berhitung

Kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.

b) Pemahaman verbal

Kemampuan memahami apa yang dibaca/didengar serta hubungan kata satu sama lain

c) Kecepatan perseptual

Kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat

d) Penalaran induktif

Kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu

e) Penalaran deduktif

Kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen

f) Visualisasi ruang

Kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah

g) Ingatan

Kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu

2) Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik didefinisikan sebagai kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecepatan, kekuatan dan ketrampilan serupa. Menurut Robbin (2009) terdapat riset mengenai persyaratan-persyaratan yang diperlukan dalam ratusan pekerjaan telah mengidentifikasi 9 (sembilan) kemampuan dasar yang dilibatkan dalam melakukan tugas-tugas jasmani. Adapun 9 (sembilan) kemampuan fisik dasar tersebut sebagai berikut :

a) Faktor-faktor kekuatan

(1) Kekuatan dinamis

Kemampuan untuk menggunakan otot secara berulang-ulang/sinambung sepanjang suatu kurun waktu

(2) Kekuatan tubuh

Kemampuan menggunakan kekuatan otot dengan menggunakan otot-otot tubuh (terutama perut)

(3) Kekuatan statis

Kemampuan menggunakan kekuatan terhadap obyek luar

(4) Kekuatan

Kemampuan menghabiskan suatu maksimum energi eksplosif dalam satu/sederetan tindakan eksplosif

b) Faktor-faktor fleksibilitas

(1) Fleksibilitas extent

Kemampuan menggerakkan otot tubuh dan meregang punggung sejauh mungkin

(2) Fleksibilitas dinamis

Kemampuan melakukan gerakan cepat

c) Koordinasi tubuh

Kemampuan mengkoordinasikan tindakan-tindakan serentak dari bagian-bagian tubuh yang berlainan

d) Keseimbangan

Kemampuan mempertahankan keseimbangan meski ada kekuatan yang mengganggu keseimbangan

e) Stamina

Kemampuan melanjutkan upaya maksimal yang menuntut upaya yang diperpanjang sepanjang suatu kurun waktu

b. Kepribadian dan Nilai

Kepribadian menurut Gordon dalam (Robbin, 2009) “Organisasi dinamis dalam sistem psikofisiologis individu yang menentukan caranya untuk menyesuaikan diri secara unik terhadap lingkungannya”. Faktor yang mempengaruhi kepribadian

1) Faktor keturunan

Ada tiga dasar yang menjelaskan bahwa faktor keturunan menentukan kepribadian seseorang

- a) Berfokus pada penyokong genetik dari perilaku dan temperamen anak-anak. Bukti menunjukkan bahwa sifat-sifat seperti perasaan malu, rasa takut, dan agresif dapat dikaitkan dengan karakteristik genetik bawaan.
- b) Berfokus pada anak-anak kembar yang dipisahkan sejak lahir. Kepribadian anak kembar yang dibesarkan dikeluarga yang berbeda ternyata lebih mirip dengan saudara kembarnya dibandingkan kepribadian seorang kembar identik dengan saudara-saudara kandungnya yang dibesarkan bersama-sama.
- c) Meneliti konsistensi kepuasan kerja dari waktu ke waktu dan dalam berbagai situasi

2) Faktor lingkungan

Lingkungan adalah dimana tempat kita tumbuh dan dibesarkan; norma dalam keluarga, teman-teman, dan kelompok social; dan pengaruh-pengaruh lain yang kita alami. Budaya

membentuk norma, sikap, dan nilai yang diwariskan dari 1 generasi ke generasi berikutnya serta menghasilkan konsistensi berjalannya waktu. Ideology yang secara instens berakar disuatu kultur mungkin hanya akan berpengaruh sedikit pada kultur yang lain akan tetapi pada umumnya stabil dan konsisten, dapat berubah tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapinya. Akan tetapi faktor keturunan membekali kita dengan sifat dan kemampuan bawaan, tetapi potensi penuh kita ditentukan oleh seberapa baik kita menyesuaikan diri dengan lingkungan.

Nilai (*Value*) menunjukkan alasan dasar bahwa “cara pelaksanaan atau keadaan akhir tertentu lebih disukai secara pribadi atau social dibandingkan cara pelaksanaan atau keadaan akhir yang berlawanan”. Nilai memuat elemen pertimbangan yang membawa ide-ide seorang individu mengenai hal-hal yang benar, baik atau diinginkan. Nilai mempunyai sifat isi dan intensitas. Sifat isi menyampaikan bahwa cara pelaksanaan atau keadaan akhir dari kehidupan adalah penting. Sifat intensitas menjelaskan betapa pentingnya hal tersebut. Jadi ketika menggolongkan nilai seorang individu menurut intensitasnya kita kenal dengan sistem nilai (*value sistem*) orang tersebut. Nilai mempunyai kecenderungan yang relative stabil dan berlangsung lama. Sejak kecil kita diberi tahu bahwa perilaku-perilaku tertentu pantas atau tidak.

Nilai sangat penting terhadap penelitian perilaku organisasional karena menjadi dasar pemahaman dan motivasi individu, dan dikarenakan berpengaruh juga pada persepsi kita. Secara umum nilai mempengaruhi sikap dan perilaku, misal sebuah perusahaan dan memiliki pandangan bahwa pengalokasian imbalan berdasarkan prestasi kerja adalah benar, sementara pengalokasian imbalan berdasarkan senioritas adalah salah. Sehingga hal tersebut memicu untuk tidak berupaya semaksimal mungkin karena “bagaimana pun juga, hal tersebut tidak akan menghasilkan lebih banyak imbalan”.

c. Konsep Motivasi

Robbins dan Judge (2009) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

(1) Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara satu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Karena tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti kebutuhannya.

Abraham Maslow dalam (Robbin, 2009) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup
3. Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan dan kritik terhadap sesuatu

(2) Teori X dan Y

Douglas McGregor mengemukakan pandangan nyata mengenai manusia. Pandangan pertama pada dasarnya negative

disebut teori X, dan yang kedua pada dasarnya positif disebut teori Y (Robbins, 2009).

McGregor menyimpulkan bahwa pandangan manajer mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap karyawan berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

(3) Teori dua factor

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg dengan asumsi bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap individu terhadap pekerjaan bias sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan (Robbins, 2009).

Herzberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bawa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik. Faktor-faktor ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi : Upah, kondisi kerja, keamanan kerja, status, prosedur perusahaan, mutu penyeliaan, mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan.

Keberadaan kondisi-kondisi ini terhadap kepuasan karyawan tidak selalu memotivasi mereka. Tetapi ketidakberadaannya menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan, karena mereka perlu mempertahankan setidaknya suatu tingkat

”tidak ada kepuasan”, kondisi ekstrinsik disebut ketidakpuasan, atau faktor hygiene. Faktor Intrinsik meliputi : pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan berkembang.

Tidak adanya kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas. Tetapi jika ada, akan membentuk motivasi yang kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu, faktor ekstrinsik tersebut disebut sebagai pemuas atau motivator.

(4) Teori Kebutuhan McClelland

Teori kebutuhan McClelland dikemukakan oleh David McClelland dan kawan-kawannya. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu (Robbins, 2009) :

- a. Kebutuhan pencapaian (need for achievement) : Dorongan untuk berprestasi dan mengungguli, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil.
- b. Kebutuhan akan kekuatan (need for power) : kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- c. Kebutuhan hubungan (need for affiliation) : Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

Apa yang tercakup dalam teori yang mengaitkan imbalan dengan prestasi seseorang individu . Menurut model ini, motivasi

seorang individu sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor internal adalah : persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor eksternal mempengaruhi motivasi seseorang, antara lain ialah : jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya, sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

d. Emosi dan Suasana Hati

Emosi merupakan reaksi terhadap sebuah objek, bukan suatu trait. Emosi ditujukan pada objek khusus, anda menunjukkan emosi saat senang terhadap sesuatu, marah pada seseorang, takut pada sesuatu.

Terdapat empat ciri emosi, yakni: pengalaman emosi yang bersifat pribadi, adanya perubahan aspek jasmani, ekspresi, motif.

Suasana hati (*mood*) perasaan yang kurang intens dibandingkan emosi dan sering muncul tanpa sebuah peristiwa spesifik sebagai stimulus. Penyebabnya sering kali umum dan tidak jelas, bertahan lebih lama, lebih umum, umumnya tidak diindikasikan dengan ekspresi yang jelas, kognitif

2. *Happiness*

a. Pengertian *Happiness*

Happiness adalah keadaan emosi positif yang didefinisikan secara subjektif oleh setiap orang. Snyder dan Lopez (2006 dalam Faisal 2015). Di sisi lain *happiness* berarti emosi positif lebih tinggi dari emosi negatif. *Happiness* berarti merasakan kegembiraan dan kesenangan untuk menikmati pandangan dari sisi lain yang diketahui.

Happiness adalah perasaan senang, damai dan termasuk juga didalamnya kesejahteraan, kedamaian pikiran, kepuasan hidup serta tidak adanya perasaan tertekan atau perasaan menderita. *Happiness* merupakan suatu hal yang penting dalam kehidupan tanpa melihat batas usia seseorang (Rusydi, 2007). *Happiness* juga didefinisikan sebagai keadaan psikologis positif yang ditandai dengan tingginya derajat kepuasan hidup, afek positif, dan rendahnya derajat afek negative (Carr, 2004).

Veenhoven (2003) mendefinisikan *happiness* sebagai derajat sebutan terhadap kualitas hidup yang menyenangkan dari seseorang. Veenhoven menambahkan bahwa *happiness* bisa disebut sebagai kepuasan hidup (*life satisfaction*). *Happiness* adalah konstruk laten yang secara umum diindikasikan terbaik melalui tingkat kepuasan hidup. *Happiness* juga didefinisikan sebagai keunggulan afek positif pada afek negatif dan sebagai kepuasan hidup yang menyeluruh (dalam Bestari, 2015).

Menurut Seligman (2005) *happiness* merupakan konsep psikologis yang mengacu pada emosi positif yang dirasakan individu serta aktivitas-aktivitas positif yang disukai oleh individu tersebut. Konsep *happiness* adalah bersifat subjektif. Hal ini diakibatkan karena setiap individu memiliki tolak ukur yang berbeda-beda. Setiap individu juga memiliki faktor yang berbeda sehingga bisa mendatangkan *happiness* untuknya.

b. Faktor-faktor *happiness*

1) Faktor Eksternal

Seligman memberikan delapan faktor eksternal yang mempengaruhi kebahagiaan seseorang, namun tidak semuanya memiliki pengaruh yang besar. Selain itu, Carr (2004) juga mengemukakan beberapa hal yang berkontribusi terhadap kebahagiaan. Berikut ini adalah penjabaran dari faktor-faktor eksternal yang berkontribusi terhadap kebahagiaan seseorang menurut Seligman (2002) yang didukung oleh Carr (2004):

a) Uang

Keadaan keuangan yang dimiliki seseorang pada saat tertentu menentukan kebahagiaan yang dirasakannya akibat peningkatan kekayaan. Individu yang menempatkan uang di atas tujuan yang lainnya juga akan cenderung menjadi kurang puas dengan pemasukan dan kehidupannya secara keseluruhan.

b) Pernikahan

Pernikahan memiliki dampak yang jauh lebih besar dibanding uang dalam mempengaruhi kebahagiaan seseorang. Individu yang menikah cenderung lebih bahagia daripada mereka yang tidak menikah. Lebih bahagianya individu yang telah menikah bisa karena pernikahan menyediakan keintiman psikologis dan fisik, konteks untuk memiliki anak, membangun rumah tangga, dan mengafirmasi identitas serta peran sosial sebagai pasangan dan orangtua.

c) Kehidupan Sosial

Individu yang memiliki tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi umumnya memiliki kehidupan sosial yang memuaskan dan menghabiskan banyak waktu bersosialisasi. Pertemanan yang terjalin juga sebaiknya terbuka antar satu sama lain sehingga berkontribusi terhadap kebahagiaan, karena pertemanan tersedia dukungan sosial dan terpenuhinya kebutuhan akan afiliasi. Mempertahankan beberapa hubungan dekat dipercaya telah ditemukan berkorelasi dengan kebahagiaan dan kesejahteraan subjektif.

d) Kesehatan

Kesehatan yang dapat berpengaruh terhadap kebahagiaan adalah kesehatan yang dipersepsikan oleh individu (kesehatan

subjektif), bukan kesehatan yang sebenarnya dimiliki (kesehatan obyektif).

e) Agama

Penelitian menunjukkan bahwa individu yang religius lebih bahagia dan lebih puas dengan kehidupannya dibandingkan individu yang tidak religius. Hal ini disebabkan oleh tiga hal. Pertama, efek psikologis yang ditimbulkan oleh religiusitas cenderung positif, mereka yang religius memiliki tingkat penyalahgunaan obat-obatan, kejahatan, perceraian dan bunuh diri yang rendah. Kedua, adanya keuntungan emosional dari agama berupa dukungan sosial dari mereka yang bersama-sama membentuk kelompok agama yang simpatik. Ketiga, agama sering dihubungkan dengan karakteristik gaya hidup sehat secara fisik dan psikologis dalam kesetiaan perkawinan, perilaku prososial, makan dan minum secara teratur, dan komitmen untuk bekerja keras.

f) Emosi Positif

Melalui penelitian yang dilakukan oleh Norman Bradburn (dalam Seligman, 2002) diketahui bahwa individu yang mengalami banyak emosi negatif akan mengalami sedikit emosi positif, dan sebaliknya Lafreniere (1999) menyatakan bahwa emosi positif merupakan emosi yang dikehendaki seseorang, seperti :

1) Gembira

Kegembiraan, keriangian dan kesenangan timbul akibat rangsangan seperti keadaan fisik yang sehat atau keberhasilan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ada berbagai macam ekspresi kegembiraan, dari yang tenang sampai meluap-luap. Seiring dengan bertambahnya usia, lingkungan sosial akan memaksa individu untuk mampu mengendalikan ekspresi kegembiraannya agar dapat dikatakan dewasa atau matang (Lazarus dalam Lafreniere, 1999).

2) Rasa ingin tahu

Rangsangan yang menimbulkan emosi ingin tahu sangat banyak. Contohnya sesuatu hal yang aneh dan baru akan menyebabkan seseorang berusaha mencari tahu hal tersebut (Izard dalam Lafreniere, 1999).

3) Cinta

Perasaan yang melibatkan rasa kasih sayang baik terhadap benda maupun manusia (Lazarus dalam Lafreniere, 1999).

4) Bangga

Suatu perasaan yang dapat meningkatkan identitas ego seseorang misalnya dengan cara berhasil mencapai sesuatu yang bernilai atau dapat mewujudkan keinginan, seperti meraih prestasi (Lewis dalam Lafreniere, 1999).

g) Usia

Sebuah studi mengenai kebahagiaan terhadap 60.000 orang dewasa di 40 negara membagi kebahagiaan ke dalam tiga komponen, yaitu kepuasan hidup, afek menyenangkan, dan afek tidak menyenangkan. Kepuasan hidup yang meningkat perlahan seiring dengan usia, afek menyenangkan menurun sedikit, dan afek tidak menyenangkan tidak berubah (Seligman, 2005).

h) Pendidikan, Iklim, Ras dan Jender

Keempat hal ini memiliki pengaruh yang tidak cukup besar terhadap tingkat kebahagiaan seseorang. Pendidikan dapat sedikit meningkatkan kebahagiaan pada mereka yang berpenghasilan rendah karena pendidikan merupakan sarana untuk mencapai pendapatan yang lebih baik. Iklim di daerah dimana seseorang tinggal dan ras juga tidak memiliki pengaruh terhadap kebahagiaan. Sedangkan jender, antara pria dan wanita tidak terdapat perbedaan pada keadaan emosinya, namun ini karena wanita cenderung lebih bahagia sekaligus lebih sedih dibandingkan pria (Seligman, 2002)

i) Produktivitas Pekerjaan

Carr (2004) menyatakan bahwa individu yang bekerja cenderung lebih bahagia daripada yang menganggur, terutama jika tujuan yang dicapai merupakan tujuan yang memiliki nilai tinggi bagi individu. Hal ini disebabkan oleh adanya stimulasi menyenangkan, terpuasnya rasa keingintahuan dan

pengembangan keterampilan, dukungan sosial, serta identitas diri yang didapat dari pekerjaan (Carr, 2004).

2) Faktor Internal

Menurut Seligman (2002), terdapat tiga faktor internal yang berkontribusi terhadap kebahagiaan, yaitu kepuasan terhadap masa lalu, optimisme terhadap masa depan, dan kebahagiaan pada masa sekarang. Ketiga hal tersebut tidak selalu dirasakan secara bersamaan, seseorang bisa saja bangga dan puas dengan masa lalunya namun merasa getir dan pesimis terhadap masa sekarang dan yang akan datang.

a) Kepuasan Terhadap Masa Lalu

Kepuasan terhadap masa lalu dapat dicapai melalui tiga cara:

- (1) Melepaskan pandangan masa lalu sebagai penentu masa depan seseorang.
- (2) *Gratitude* (bersyukur) terhadap hal-hal baik dalam hidup akan meningkatkan kenangan-kenangan positif.
- (3) *Forgiving dan forgetting* (memafkan dan melupakan)

Perasaan seseorang terhadap masa lalu tergantung sepenuhnya pada ingatan yang dimilikinya. Salah satu cara untuk menghilangkan emosi negatif mengenai masa lalu adalah dengan memaafkan. Defenisi memaafkan menurut Affinito (dalam Seligman, 2002) adalah memutuskan untuk tidak menghukum pihak yang menurut seseorang telah berlaku tidak adil padanya,

bertindak sesuai dengan keputusan tersebut dan mengalami kelegaan emosi setelahnya. Memaafkan dapat menurunkan stress dan meningkatkan kemungkinan terciptanya kepuasan hidup.

b) Optimisme Terhadap Masa Depan

Optimisme didefinisikan sebagai ekspektasi secara umum bahwa akan terjadi lebih banyak hal baik dibandingkan hal buruk di masa yang akan datang (Carr, 2004).

c) Kebahagiaan Masa Sekarang

Kebahagiaan masa sekarang melibatkan dua hal, yaitu:

Pleasure yaitu kesenangan yang memiliki komponen sensori dan emosional yang kuat, sifatnya sementara dan melibatkan sedikit pemikiran. *Pleasure* terbagi menjadi dua, yaitu *bodily pleasures* yang didapat melalui indera dan sensori, dan *higher pleasures* yang didapat melalui aktivitas yang lebih kompleks. Ada tiga hal yang dapat meningkatkan kebahagiaan sementara, yaitu menghindari habituasi dengan cara memberi selang waktu cukup panjang antar kejadian menyenangkan; *savoring* (menikmati) yaitu menyadari dan dengan sengaja memperhatikan sebuah kenikmatan; serta *mindfulness* (kecermatan) yaitu mencermati dan menjalani segala pengalaman dengan tidak terburu-buru dan melalui perspektif yang berbeda.

Gratification yaitu kegiatan yang sangat disukai oleh seseorang namun tidak selalu melibatkan perasaan tertentu, dan durasinya lebih lama dibandingkan *pleasure*, kegiatan yang

memunculkan gratifikasi umumnya memiliki komponen seperti menantang, membutuhkan keterampilan dan konsentrasi, bertujuan, ada umpan balik langsung, pelaku tenggelam di dalamnya, ada pengendalian, kesadaran diri pupus, dan waktu seolah berhenti.

Para filsuf dan peneliti sosial mendefinisikan *happiness* dalam berbagai cara. Pemisahan terbesar adalah antara pandangan *hedonic happiness* dan pandangan *eudaimonic happiness*. Pandangan *hedonic happiness* menjelaskan bahwa seseorang dapat mencapai *happiness* disebabkan adanya evaluasi positif dan faktor kepuasan hidup serta menghindari sesuatu yang menyakitkan. Pandangan *eudaimonic happiness* menjelaskan bahwa individu yang bahagia adalah individu yang mampu mengaktualisasikan dirinya dengan merefleksikan nilai-nilai yang dimilikinya yang berarti adanya kemampuan individu untuk terus mengembangkan keterampilan dan pertumbuhan pribadi (Fisher, 2010).

Terdapat lima aspek utama yang dapat menjadi sumber *happiness* sejati:

- 1) Terjalannya hubungan positif dengan orang lain
- 2) Keterlibatan penuh, yang dimaksud dalam hal ini bukan hanya keterlibatan pada karir, tetapi juga dalam aktivitas lain seperti hobi dan aktivitas-aktivitas lainnya secara penuh, bukan hanya fisik yang beraktivitas, tetapi hati dan pikiran juga turut serta dalam aktivitas tersebut.

- 3) Penemuan makna dalam keseharian, maksudnya menemukan makna dalam apapun yang dilakukan.
- 4) Optimisme yang realistis, artinya menjalani hidup dengan penuh harapan.
- 5) Resiliensi, dalam hal ini orang yang berbahagia bukan berarti tidak pernah mengalami penderitaan, karena kebahagiaan tidak bergantung pada seberapa banyak peristiwa menyenangkan yang dialami. Melainkan sejauh mana seseorang memiliki resiliensi, yakni kemampuan untuk bangkit dari peristiwa yang sangat tidak menyenangkan sekalipun).

Happiness sendiri sering disamakan dengan istilah *subjective well-being* (SWB). Menurut Diener, dkk (2003), istilah *subjective well-being* merupakan istilah ilmiah dari *happiness* (kebahagiaan). Diener mengartikan SWB sebagai penilaian pribadi individu mengenai hidupnya, bukan berdasarkan penilaian dari ahli, termasuk didalamnya mengenai kepuasan (baik secara umum, maupun pada aspek spesifik), afek yang menyenangkan, dan rendahnya tingkat afek yang tidak menyenangkan. Hal tersebut akhirnya oleh Diener dijadikan sebagai komponen-komponen spesifik yang dapat menentukan tingkat SWB seseorang. Komponen-komponen tersebut antara lain: emosi yang menyenangkan, emosi yang tidak menyenangkan, kepuasan hidup secara global, dan aspek-aspek kepuasan.

c. **Komponen *Happiness***

Argyle dan Crosland (1987) berpendapat bahwa *happiness* terdiri dari tiga komponen, yaitu:

- 1) Frekuensi dari afek positif atau kegembiraan
- 2) Level dari kepuasan pada suatu periode
- 3) Kehadiran dari perasaan negatif seperti depresi dan kecemasan.

Happiness mempunyai komponen-komponen tertentu. Komponen-komponen *happiness* bisa dikenali dari afektif dan kognitif. Diener (1985) menyatakan bahwa *happiness* atau kebahagiaan mempunyai makna yang sama dengan *subjective well-being* dimana *subjective well-being* terbagi atas dua komponen didalamnya. Kedua komponen kebahagiaan menurut Diener tersebut adalah:

- 1) Komponen afektif yaitu menggambarkan pengalaman emosi dari kesenangan, kegembiraan dan emosi. Komponen afektif ini terbagi lagi atas afek positif dan afek negatif.
- 2) Komponen kognitif yaitu kepuasan hidup dan dengan domain kehidupan lainnya.

3. *Happiness* di Tempat Kerja

Happiness di tempat kerja didefinisikan sebagai kondisi emosi positif dan aktivitas positif yang dirasakan oleh individu secara subyektif dalam menilai diri sebagai individu yang bahagia atau tidak dalam melakukan aktivitas pekerjaan di tempat kerja.

Happiness di tempat kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki individu disetiap waktu kerja, karena individu tersebut mengetahui, mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya sehingga mampu memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan bagi dirinya dalam bekerja Pryce dan Jones (2010 dalam Siska dan Ami 2014).

4. Faktor-Faktor *Happiness* Di Tempat Kerja

Siska dan Ami (2014) melakukan penelitian dengan judul penelitian Faktor-Faktor Kebahagiaan Di Tempat Kerja dengan responden 407 pegawai UIN Suska Riau menemukan bahwa ada lima faktor yang yang membuat seseorang bahagia ditempat kerja. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

a. Hubungan positif dengan orang lain

Hubungan positif dengan orang lain didefinisikan sebagai hubungan antara orang yang satu dengan orang lain yang bukan sekedar hubungan pasif melainkan suatu aktivitas yang mengembangkan hasil yang lebih produktif, membangun dan memuaskan Maryanto (2010 dalam Siska dan Ami, 2014). Konsep mengenai hubungan positif dengan orang lain didasarkan pada bahwa manusia adalah makhluk social yang membutuhkan satu dengan yang lain sehingga segala aktivitas tidak terlepas dari adanya hubungan dengan orang lain. Hubungan positif dengan orang lain dalam penelitian ini adalah bagaimana seseorang berhubungan satu sama lain

saling mendukung sesama rekan kerja dan berhubungan baik dengan atasan.

b. Prestasi

Prestasi adalah hasil usaha yang dicapai dari apa yang dikerjakan atau yang diusahakan. Seseorang dianggap berprestasi, jika dia telah meraih sesuatu hasil dari apa yang diusahakannya, baik karena hasil belajar, bekerja, atau berlatih keterampilan dalam bidang tertentu. Prestasi direfleksikan sebagai hasil nyata dari puncak pengembangan potensi diri. Prestasi hanya dapat diraih dengan mengerahkan segala kekuatan, kemampuan dan usaha yang ada dalam diri kita Ruvendi (2005 dalam Siska dan Ami, 2014).

c. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dengan peralatan pekerjaan yang memadai seperti penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan Munandar (2001 dalam Siska dan Ami, 2014).

d. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai balas jasa terhadap pekerjaan yang dilakukan, kompensasi tidak hanya gaji melainkan ada insentif Alhemp (2012 dalam Siska dan Ami, 2014). Pada dasarnya orang yang bekerja akan menerima balas jasa

dari pekerjaan yang dilakukan salah satunya gaji yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dan kemampuan yang dimiliki.

e. Kesehatan

Kesehatan adalah keadaan sejahtera dari fisik, psikis, dan sosial yang memungkinkan seseorang hidup produktif secara sosial dan ekonomi Kesari (2012 dalam Siska dan Ami, 2014). Konsep kesehatan berkaitan dengan setiap seseorang yang bekerja harus memiliki kondisi fisik dan psikis yang sehat, maka seseorang yang berada dalam kondisi sehat jasmani dan rohani akan memiliki pikiran yang sehat pula sehingga dalam bekerja seseorang siap mengerjakan pekerjaan yang akan dilakukannya, dengan hal tersebut membuat mereka lebih bahagia. Kesehatan terdiri dari kategori sehat fisik, dan rileks.

5. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Mathis dan Jackson (2000) memberikan definisi, “*organizational commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*”. (Komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi). Mowday (1982) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurut dia, komitmen organisasional merupakan

perilaku dimensi penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Lincoln (dalam Bashaw dan Grant 1994), komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota dan kemauan anggota pada organisasi. Blau & Boal (dalam Knoop, 1995) menyebutkan bahwa komitmen organisasional sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Robbins (1989) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. O'Reily (1989) menyebutkan komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi. Steers dan Porter (1983) mengatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Steers (dalam Desler, 1992) komitmen organisasi dapat dilihat dari 3 faktor:

- 1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi,
- 2) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi
- 3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.

Lincoln (1989) dan Bashaw (1994) mengemukakan komitmen organisasional memiliki 3 indikator: kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, dan kebanggaan karyawan pada organisasi.

Mowday, Steers dan Porter (dalam Newstrooms, 1989) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai daya relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap suatu organisasi. Newstroom (1989) melanjutkan bahwa secara konseptual, komitmen organisasional ditandai oleh tiga hal:

- 1) Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- 2) Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi
- 3) Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi.

Minner (1997) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sebuah sikap, memiliki ruang lingkup yang lebih global daripada

kepuasan kerja, karena komitmen organisasional menggambarkan pandangan organisasi terhadap organisasi secara keseluruhan, bukan hanya aspek pekerjaan saja. Coopey & Harley (1991) menyebutkan komitmen organisasi sebagai ikatan psikologis individu pada organisasi. Neal & Noertheraft (1990) mengatakan komitmen tidak sekedar keanggotaan karena komitmen meliputi sikap individu dengan mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Hunt & Morgan (1994) mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi bila:

- 1) Memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi,
- 2) Keinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi,
- 3) Memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Spector (1997) menyebutkan dua konsepsi tentang komitmen organisasional, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pendekatan pertukaran (*exchange approach*) dimana komitmen pada organisasi sangat ditentukan oleh pertukaran kontribusi yang dapat diberikan perusahaan terhadap anggota dan anggota terhadap organisasi, sehingga semakin besar kesesuaian pertukaran yang disadari pandangan anggota semakin besar pula komitmen mereka pada organisasi.

- 2) Pendekatan psikologis, dimana pendekatan ini lebih menekankan orientasi yang bersifat aktif dan positif dari anggota terhadap organisasi tempat kerja yang menghubungkan dan mengaitkan keadaan seseorang dengan organisasi.

Sedangkan komitmen organisasi menurut Luthans (2011) menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai variasi definisi dan ukuran komitmen organisasi sangat luas. Sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai:

- 1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu,
- 2) Keinginan berusaha keras sesuai keinginan organisasi
- 3) Keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses kelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Selain itu Wiener (1982 dalam Marsudi 2012) komitmen organisasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk melakukan sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi.

b. Proses terjadinya Komitmen Organisasi

Bashaw dan Grant (dalam Amstrong , 1994) menjelaskan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan sebuah proses

berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi.

Mowday, dkk (dalam Minner 1997) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang membentuk komitmen organisasional akan berbeda bagi karyawan yang baru bekerja, setelah menjalani masa kerja yang cukup lama, serta bagi karyawan yang bekerja dalam tahapan yang lama yang menganggap perusahaan atau organisasi tersebut sudah menjadi bagian dalam hidupnya.

Minner (1997) secara rinci menjelaskan proses terjadinya komitmen organisasional, yaitu sebagai berikut:

Pada fase awal (*Initial Commitment*) faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi adalah:

- 1) Karakteristik individu (*values, beliefs*)
- 2) Harapan-harapan karyawan pada organisasi
- 3) Karakteristik pekerjaan (*volition, irrevocability, sacrifice, insufficient, justification*)

Fase kedua disebut sebagai *Commitment during early employment*. Pada fase ini karyawan sudah bekerja beberapa tahun. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi adalah pengalaman kerja yang ia rasakan pada tahap awal dia bekerja, bagaimana pekerjaannya, bagaimana sistem penggajiannya, bagaimana gaya supervisinya, bagaimana hubungan dia dengan teman sejawat atau hubungan dia dengan pimpinannya.

Semua faktor ini akan membentuk komitmen awal dan tanggung jawab karyawan pada organisasi yang pada akhirnya akan bermuara pada komitmen karyawan pada awal memasuki dunia kerja.

Fase yang ketiga adalah yang diberi nama *Commitment during later career*. Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen pada fase ini berkaitan dengan investasi, mobilitas kerja, hubungan sosial yang tercipta di organisasi dan pengalaman-pengalaman selama dia bekerja.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Misalnya Steers (1985) mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan, yaitu:

- 1) Ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- 2) Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
- 3) Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

David (dalam Minner, 1997) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- 1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- 3) Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi dan desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- 4) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Steers dan porter (dalam Supriyanto, 2000) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- 1) Faktor personal yang meliputi *job expectations*, *psychological contract*, *job choice factor*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- 2) Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences*, *job scope*, *supervision*, *goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.

- 3) *Non-Organizational factors*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik tentu karyawan akan meninggalkannya.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Iman, dkk (2012) bahwa penelitiannya yang berjudul “*Relationship between Happiness and organizational commitment of the employees of Youth and Sports Department of Chahar Mahal and Bakhtiari Province*” menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara *happiness* dan komitmen normative. Subjek yang dipakai adalah para karyawan yang bekerja di *Youth and Sports Department of Chahar Mahal and Bakhtiari Province* sebanyak 105 orang yang dipilih secara acak dan survei menggunakan kuisisioner *Oxford Happiness Questionnaire (OHQ)* dan *Organisational Commitment Questionnaire (OCQ)*.

Penelitian lain juga menyebutkan ada hubungan yang positif dan signifikan. Penelitian ini dilakukan oleh Morteza (2012) dengan judul “*Happiness as an effective factor in organizational commitment of managers*”. Subjek dalam penelitian ini adalah 259 manajer yang bekerja di Islamic Azad University yang dipilih secara acak dengan menggunakan kuisisioner *Organisational Commitment Questionnaire (OCQ)*, *Oxford Happiness Questionnaire (OHQ)*, dan wawancara.

Lyndsay dan Johanna (2012) juga melakukan penelitian dengan judul “*Happiness, work engagement and organisational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa*” dengan hasil bahwa keterlibatan kerja dan kesejahteraan (*happiness*) secara statistik signifikan memprediksi terhadap komitmen organisasi afektif. Sampel yang digunakan sebanyak 123 pegawai institusi pendidikan tersier di Afrika Selatan dengan menggunakan kuisisioner *Satisfaction with Life Scale* (SWLS), *Well-Being Questionnaire* (WBQ), *Utrecht Work Engagement Life Scale* (UWES) dan *Organisational Commitment Questionnaire* (OCQ).

C. Hipotesis

1) Hubungan Hubungan Positif Dengan Orang Lain Terhadap *Happiness*

Hubungan positif dengan orang lain didefinisikan sebagai hubungan antara orang yang satu dengan orang lain yang bukan sekedar hubungan pasif melainkan suatu aktivitas yang mengembangkan hasil yang lebih produktif, membangun dan memuaskan Maryanto (2010 dalam Siska dan Ami, 2014). Hubungan positif dengan orang lain dalam penelitian ini adalah bagaimana seseorang berhubungan satu sama lain saling mendukung sesama rekan kerja dan berhubungan baik dengan atasan.

Penelitian yang mengkaji hubungan positif dengan orang lain sebagai anteseden *happiness* belum banyak dilakukan peneliti. Namun penelitian yang selaras dilakukan sebelumnya antara lain dilakukan Anak Agung Mirah Permata Sari dan Anak Agung Ayu Sriathi (2014) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Legian Village Hotel Bali. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Penelitian lain dilakukan Dewi Sartika Handayani (2014) tentang Hubungan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Samarinda.

Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara hubungan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan hipotesis pertama penelitian sebagai berikut:

H1 = Hubungan positif dengan orang lain berpengaruh signifikan terhadap *happiness*.

2) Hubungan Prestasi Terhadap *Happiness*

Prestasi adalah hasil usaha yang dicapai dari apa yang dikerjakan atau yang diusahakan. Seseorang dianggap berprestasi, jika dia telah meraih sesuatu hasil dari apa yang diusahakannya, baik karena hasil belajar, bekerja, atau berlatih keterampilan dalam bidang tertentu. Prestasi direfleksikan sebagai hasil nyata dari puncak pengembangan potensi diri. Prestasi hanya dapat diraih dengan mengerahkan segala kekuatan, kemampuan dan usaha yang ada dalam diri kita Ruvendi (2005 dalam Siska dan Ami, 2014).

Penelitian yang mengkaji prestasi sebagai anteseden *happiness* belum banyak dilakukan oleh peneliti. Namun penelitian yang selaras dilakukan sebelumnya antara lain dilakukan Ine Nuraeni (2015) meneliti tentang Penilaian Prestasi Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Galamedia Bandung Perkasa. Hasilnya menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja

berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa.

Penelitian lain dilakukan Muchammad Taufan, Handoyo Djoko Waluyo dan Reni Shinta Dewi (2013) meneliti tentang Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada bagian produksi PT. Kimia farma (persero) Tbk Plan Semarang. Hasilnya menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis kedua penelitian sebagai berikut:

H2 = Prestasi berpengaruh signifikan terhadap *happiness*.

3) Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap *Happiness*

Lingkungan kerja fisik didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dengan peralatan pekerjaan yang memadai seperti penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan Munandar (2001 dalam Siska dan Ami, 2014).

Penelitian yang mengkaji lingkungan kerja fisik sebagai anteseden *happiness* belum banyak dilakukan oleh peneliti. Namun penelitian yang selaras dilakukan sebelumnya antara lain dilakukan Annisa Queentarina Kinanti (2012) meneliti tentang Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Devisi Sumber Daya Manusia PT Surfeyor Indonesia. Hasilnya menunjukkan bahwa

lingkungan kerja memiliki hubungan yang cukup kuat dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada divisi sumber daya manusia PT Surfeyor Indonesia.

Penelitian lain dilakukan Iin Murtafia dan Suryalena (2015) meneliti tentang Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan Pt. Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan). Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis ketiga penelitian sebagai berikut:

H3 = Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap *happiness*.

4) Hubungan Kompensasi Terhadap *Happiness*

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai balas jasa terhadap pekerjaan yang dilakukan, kompensasi tidak hanya gaji melainkan ada insentif Alhempri (2012 dalam Siska dan Ami, 2014). Pada dasarnya orang yang bekerja akan menerima balas jasa dari pekerjaan yang dilakukan salah satunya gaji yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dan kemampuan yang dimiliki.

Penelitian yang mengkaji kompensasi sebagai anteseden *happiness* belum banyak dilakukan oleh peneliti. Namun penelitian yang selaras dilakukan sebelumnya antara lain dilakukan Anoki

Herdian Dito (2010) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasilnya menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian lain dilakukan I Putu Sedhana Yasa dan I Wayan Mudiarta Utama (2014) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbaran. Hasilnya menunjukkan bahwa Kompensasi dan lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis keempat penelitian sebagai berikut:

H4 = Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *happiness*.

5) Hubungan Kesehatan Terhadap *Happiness*

Kesehatan adalah keadaan sejahtera dari fisik, psikis, dan sosial yang memungkinkan seseorang hidup produktif secara sosial dan ekonomi Kesari (2012 dalam Siska dan Ami, 2014). Konsep kesehatan berkaitan dengan setiap seseorang yang bekerja harus memiliki kondisi fisik dan psikis yang sehat, maka seseorang yang berada dalam kondisi sehat jasmani dan rohani akan memiliki pikiran yang sehat pula

sehingga dalam bekerja seseorang siap mengerjakan pekerjaan yang akan dilakukannya, dengan hal tersebut membuat mereka lebih bahagia. Kesehatan terdiri dari kategori sehat fisik, dan rileks.

Penelitian yang mengkaji kesehatan sebagai anteseden *happiness* belum banyak dilakukan oleh peneliti. Namun penelitian yang selaras dilakukan sebelumnya antara lain dilakukan Ari Husnawati (2006) meneliti tentang Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada Perum Pegadaian Kanwil Vi Semarang). Hasilnya menunjukkan bahwa Kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Ketiganya dapat ditingkatkan melalui empat dimensi yaitu pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, upah dan keuntungan serta lingkungan kerja.

Penelitian lain dilakukan Robby Alam Fath (2015) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Hotel Bintang Dua Di Yogyakarta). Hasilnya menunjukkan bahwa Lingkungan kerja non fisik dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan lingkungan kerja non fisik yang kondusif mampu memberikan dorongan, dan dukungan untuk mencapai kepuasan kerja karyawan. Dengan dibantu oleh karakteristik pekerjaan yang teratur dan sudah

ditetapkan oleh hotel bintang dua dapat memudahkan karyawan untuk bekerja. Sehingga karyawan menjadi tidak terbebani dengan pekerjaan mereka dan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menjelaskan kondisi lingkungan kerja non fisik dan karakteristik pekerjaan secara bersama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan hipotesis kelima penelitian sebagai berikut:

H5 = Kesehatan berpengaruh signifikan terhadap *happiness*.

6) Hubungan *Happiness* Terhadap Komitmen Organisasi

Happiness merupakan sesuatu hal yang abstrak. Pada dasarnya apabila karyawan bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi yang mereka inginkan, karena kecocokan bakat atau karena nilai-nilai perusahaan, maka karyawan mempunyai rasa kepemilikan atau peduli terhadap perusahaan atau organisasi tersebut. Karyawan senang bergabung dengan organisasi atau perusahaan tersebut bisa juga dikarenakan adanya jenjang karir yang jelas, gaji yang tinggi, ataupun juga adanya pengembangan bakat secara berkelanjutan.

Seorang karyawan yang memiliki *happiness* pada dirinya dikarenakan bekerja pada organisasi atau perusahaan akan turut serta dalam kesuksesan organisasi. Bisa diketahui bahwa karyawan yang turut membangun perusahaan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi.

Karyawan yang memiliki *happiness* di organisasi tentu saja dia akan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi. Hal tersebut telah dibuktikan oleh para peneliti terdahulu. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nastaran (2012) menyebutkan bahwa penelitiannya yang berjudul “*Relationship between Happiness and organizational commitment of the employees of Youth and Sports Department of Chahar Mahal and Bakhtiari Province*” menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *happiness* dan komitmen normatif.

Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan hipotesis keenam penelitian sebagai berikut:

H6 = *Happiness* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

7) Hubungan Hubungan Positif Dengan Orang Lain Terhadap Komitmen Organisasi Melalui *Happiness*

Seorang karyawan yang memiliki hubungan positif dengan orang lain yang tinggi akan memiliki *happiness* di lingkungan tempat kerjanya. Karyawan yang memiliki hubungan positif dengan lain yang tinggi maka akan berdampak pada komitmen organisasi karyawan itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan hipotesis ketujuh penelitian sebagai berikut:

H7 = Ada pengaruh yang signifikan hubungan positif dengan orang lain terhadap komitmen organisasi melalui *happiness*.

8) Hubungan Prestasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui *Happiness*

Seorang karyawan yang memiliki prestasi yang baik akan memiliki *happiness* tersendiri di lingkungan tempat kerjanya dikarenakan sungguh-sungguh dalam membangun organisasi. Hal ini juga tidak lepas dari peran organisasi tempat dia bekerja mendukung perkembangan karyawannya. Karyawan yang memiliki prestasi yang baik maka akan berdampak pada komitmen organisasi karyawan itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan hipotesis kedelapan penelitian sebagai berikut:

H8 = Ada pengaruh yang signifikan prestasi terhadap komitmen organisasi melalui *happiness*.

9) Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Komitmen Organisasi Melalui *Happiness*

Seorang karyawan yang dimana fasilitas ditempat kerjanya menunjang pelaksanaan tugas akan mengalami *happiness* terkait dengan fasilitas lingkungan tempat kerjanya. Karyawan yang pekerjaannya ditunjang oleh lingkungan kerja fisik yang baik seperti fasilitas yang lengkap akan berdampak pada komitmen organisasi karyawan itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan hipotesis sembilan penelitian sebagai berikut:

H9 = Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap komitmen organisasi melalui *happiness*.

10) Hubungan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui *Happiness*

Sebuah organisasi yang memberikan kompensasi yang memadai terhadap karyawannya akan berdampak pada *happiness* karyawan itu sendiri. Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang memadai akan berdampak pada komitmen organisasi tempat dia bekerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan hipotesis kesepuluh penelitian sebagai berikut:

H10 = Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui *happiness*.

11) Hubungan Kesehatan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui *Happiness*

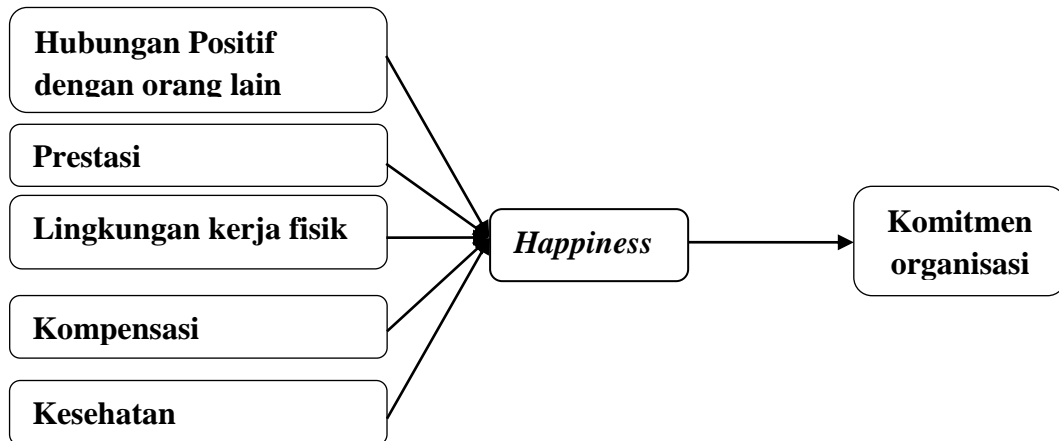
Seorang karyawan yang memiliki kesehatan yang baik dalam bekerja akan berdampak pada *happiness* itu sendiri dibandingkan ketika dia tidak memiliki kesehatan yang baik dalam bekerja. Ketika karyawan dalam melaksanakan tugas dalam kondisi kesehatan yang bagus tentu rasa dalam berkomitmen untuk memajukan organisasi juga tinggi.

Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan hipotesis kesebelas penelitian sebagai berikut:

H11 = Ada pengaruh yang signifikan kesehatan terhadap komitmen organisasi melalui *happiness*.

D. Model Penelitian

Model Penelitian Pengaruh hubungan antar variabel *happiness* terhadap komitmen organisasi, dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 2.1

Peranan *Happiness* Sebagai Variable Mediasi dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi