

PERANAN HAPPINESS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DALAM MENINGKATKAN KOMITMEN ORGANISASI

(Studi pada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMY)

Suko Heri Wibowo

Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul

sukoheri.wb@gmail.com

Abstract

This research aimed to determine the role of happiness as mediating variable to improving organizational commitment study on lecturers of Economics and Business Faculty of UMY. Independent variables used in this study were positive relationships with others, achievements, physical work environment, compensation, and healthness while the dependent variables used were happiness and organizational commitment. Sample used in this study were lecturers of Economics and Business Faculty of UMY by census method. In order to get the number of samples used in this study were 43 respondents and data were analyzed using partial least square with processing aid SmartPLS 3 and data using SPSS 16 software .

Thus, results of this study concludes that : 1) Positive relationships with the others effect negatively and not significantly toward happiness. 2) Achievements takes effect positively and not significantly toward happiness. 3) Physical work environment is not significant and negative effect on happiness. 4) Compensation takes effect positively and significantly on happiness. 5) Healthness takes positive and not significant toward happiness. 6) Happiness effects positively and not significantly on organizational commitment.

Keyword : Positive Relationships With The Others, Achievements, Physical Work Environment, Compensation, Healthness, Happiness, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Perubahan zaman sekarang ini menuntut kecepatan dan ketepatan. Banyak sekali perubahan yang terjadi diberbagai sektor. Baik itu sektor perdagangan, sektor kesehatan dan bahkan sektor pendidikan. Hal tersebut juga diiringi dengan perbaikan-perbaikan yang menuju kemajuan. Pendidikan merupakan gerbang utama dalam perubahan yang dapat dikatakan sebagai dasar dalam perubahan. Banyak perubahan yang dimulai dari pendidikan lebih spesifik lagi yaitu lembaga pendidikan baik formal maupun non formal. Lembaga pendidikan formal di mana pendidikan tertingginya adalah universitas dituntut dalam kualitas *output* SDM nya. Pentingnya *output* SDM yang berkualitas tidak lepas dari kurikulum yang diterapkan di universitas. Sebagai

konsekuensinya, tenaga pengajar harus siap dengan kurikulum yang diterapkan. Penambahan jam mengajar merupakan salah satu konsekuensi yang harus dijalankan. Dalam menjalankan hal tersebut setiap dosen dituntut harus mempunyai loyalitas terhadap tanggung jawab yang sudah diamanahkan. Rasa yang perlu dimiliki oleh dosen adalah *happiness*. Adanya *happiness* untuk membantu menjaga komitmen di organisasi tempat ia bekerja.

Dalam hal ini *happiness* mengarah pada pikiran positif yang dominan. *Happiness* adalah keadaan pikiran atau perasaan yang ditandai kecukupan hingga kesenangan, cinta, kepuasan, kenikmatan atau kegembiraan yang intens. *Happiness* dapat juga dikatakan sebagai fungsi psikis yang optimal dan pengalaman (Ryan dan Deci 2001 dalam Lyndsay 2011). *Happiness* dalam organisasi juga berkaitan dengan komitmen organisasi tenaga pengajar pada organisasi itu sendiri. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dan mengurangi kemungkinan bahwa karyawan akan meninggalkannya (Allen dan Meyer 2000 dalam Morteza 2012).

Tenaga pengajar di lembaga apapun termasuk di lembaga formal apabila hal-hal yang dikerjakan dengan rasa *happiness* yang muncul dalam dirinya akan membawa efek positif. Berbeda halnya dengan keadaan terpaksa tentu efek yang ditimbulkan akan berbeda efek yang ditimbulkan. Para tenaga pengajar dalam menjalankan tugasnya yang dilandasi dengan perasaan *happiness* tentu saja memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat dimana dia bekerja. Hal yang seperti ini yang diinginkan oleh organisasi. Perubahan zaman pun bisa disikapi baik dan kemajuan zaman lebih mudah dicapai.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah organisasi atau lembaga pendidikan swasta yang bergerak pada pelayanan publik dalam bidang pendidikan sumber daya manusia yang berlandaskan nilai-nilai ke-Islaman yang mengalami kemajuan dengan pesat. Beberapa tahun

terakhir lembaga ini menyelenggarakan kuliah dimalam hari. Hal ini dilakukan karena tuntutan zaman yang semakin cepat dan berkemajuan, kegiatan tersebut dijalankan walaupun dengan jumlah tenaga pengajar yang sama. Bagi tenaga pengajar yang melakukan aktivitasnya sejak pagi tentunya malam hari untuk beristirahat dan menyiapkan untuk keesokan harinya. Dalam praktiknya kedatangan tenaga pengajar dikelas tidak selalu datang tepat waktu. Selain itu ada juga yang berhalangan hadir dan memberikan kabar kepada mahasiswanya ketika mahasiswa sudah lama menunggu. Ini mengindikasikan bahwa tenaga pengajar dengan rasa *happiness* yang dimiliki belum sepenuhnya sehingga komitmen organisasi yang dimiliki juga belum optimal.

Penelitian ini merupakan replikasi dan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iman, Hasan dan Maryam (2012) yang berjudul *Relationship between happiness and commitment of the employees of Youth and Sport of Chahar Mahal and Bakhtiari province*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah di obyek penelitian di mana Iman mengambil obyek *Youth and Sport of Chahar Mahal and Bakhtiari province*, sedangkan penelitian ini obyeknya adalah Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMY.

KAJIAN TEORI

Happiness

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

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 faktor-faktor eksternal yang berkontribusi terhadap kebahagiaan seseorang menurut Seligman (2002) yang didukung oleh Carr (2004): Uang, Pernikahan, Kehidupan Sosial, Kesehatan, Agama, Emosi Positif (Gembira, Rasa ingin tahu, Cinta, Bangga), Usia, Pendidikan, Iklim, Ras dan Gender serta Produktivitas Pekerjaan.

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. Ketiga faktor tersebut yaitu: Kepuasan Terhadap Masa Lalu, Optimisme Terhadap Masa Depan, Kebahagiaan Masa Sekarang. 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). *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. *Happiness* mempunyai komponen-komponen tertentu. Komponen-komponen *happiness* bisa dikenali dari afektif dan kognitif Diener (1985).

***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).

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 (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 (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.

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.

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*”. 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. Robbins (1989) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap 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.

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.

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. David (dalam Minner, 1997) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi

komitmen karyawan pada organisasi, yaitu: Faktor personal, Karakteristik pekerjaan, Karakteristik struktur, Pengalaman kerja.

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 antecedent *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 tersebut maka dirumuskan hipotesis pertama penelitian sebagai berikut:

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

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*.

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 devisi 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*.

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*.

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. 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 tersebut maka dirumuskan hipotesis kelima penelitian sebagai berikut:

H5 = Kesehatan berpengaruh signifikan terhadap *happiness*.

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.

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 tersebut maka dirumuskan hipotesis keenam penelitian sebagai berikut:

H6 = *Happiness* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

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 tersebut maka dirumuskan hipotesis ketujuh penelitian sebagai berikut:

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

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 tersebut maka dirumuskan hipotesis kedelapan penelitian sebagai berikut:

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

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 tersebut maka dirumuskan hipotesis sembilan penelitian sebagai berikut:

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

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 tersebut maka dirumuskan hipotesis kesepuluh penelitian sebagai berikut:

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

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 tersebut maka dirumuskan hipotesis kesebelas penelitian sebagai berikut:

H11 = Ada pengaruh yang signifikan kesehatan terhadap komitmen

METODE PENELITIAN

Objek dan Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Alamat: Jalan Lingkar Selatan, Kasihan, Tamantirto, Bantul, Yogyakarta. Subyek penelitiannya adalah Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dari Prodi Manajemen, Prodi Akuntansi, Prodi Ilmu Ekonomi sejumlah 76 dosen.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Adapun jenis data yang digunakan oleh penulis adalah data kuesioner yang diberikan kepada responden untuk diisi terkait *happiness* dan komitmen organisasi.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini yang menjadi populasinya adalah dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMY. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sensus. Sampel yang diambil oleh peneliti adalah dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMY yaitu dosen Prodi Manajemen, dosen Prodi Akuntansi dan dosen Prodi Ilmu Ekonomi.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini langsung (primer) dari kuisoner (angket) yang merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Definisi Operasional Instrumen

Variabel Dependen

Happiness

Menurut Seligman (2005) 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. Instrumen *happiness* diukur menggunakan *satisfaction with life scale* (SWLS) diadopsi dari Diener, Robert A. Emmons, Randy J. Larsen. Dan Sharon Griffin (1985) dalam Susi Handayani (2011) terdiri dari 5 item pernyataan dengan 5 poin skala *likert*. Responden diminta memilih alternatif jawaban dari skala 1 (sangat tidak setuju) sampai skala 5 (sangat setuju).

Komitmen Organisasi

Dalam penelitian ini, Luthans (2011) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses kelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Angket ini diadopsi dari Mowday, Steers dan Porter (1979) dalam Destriani (2012) terdiri dari 9 item pertanyaan dengan 5 poin skala *likert*. Responden diminta memilih alternatif jawaban dari skala 1 (sangat tidak setuju) sampai skala 5 (sangat setuju).

Variabel Independen

Faktor-faktor *happiness* di tempat kerja

Happiness di tempat kerja adalah 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. Instrumen faktor-faktor *happiness* ditempat kerja menggunakan angket yang dikembangkan oleh Kim (2009) dalam Siska Wulandari dan Ami Widyastuti (2014) terdiri dari 15 item pertanyaan dengan 5 poin skala *likert*. Responden diminta memilih alternatif jawaban dari skala 1 (sangat tidak setuju) sampai skala 5 (sangat setuju).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Hubungan Positif Dengan Orang Lain Terhadap *Happiness*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel menunjukkan bahwa untuk variabel hubungan positif dengan orang lain diperoleh nilai koefisien sebesar -0,140 nilai p-value sebesar 0,440. Nilai tersebut lebih besar dari nilai alpha (5%). Artinya bahwa variabel hubungan positif dengan orang lain berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *happiness*, maka hipotesis 1 ditolak.

Pengaruh Prestasi Terhadap *Happiness*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel menunjukkan bahwa untuk variabel prestasi diperoleh nilai koefisien sebesar 0,178 nilai p-value sebesar 0,435. Nilai tersebut lebih besar dari nilai alpha (5%). Artinya bahwa variabel prestasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *happiness*, maka hipotesis 2 ditolak.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap *Happiness*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel menunjukkan bahwa untuk variabel lingkungan kerja fisik diperoleh nilai koefisien sebesar -0,445 nilai p-value sebesar 0,055. Nilai tersebut lebih besar dari nilai alpha (5%). Artinya bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *happiness*, maka hipotesis 3 ditolak.

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Happiness*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel menunjukkan bahwa untuk variabel kompensasi diperoleh nilai koefisien sebesar 0,427 nilai p-value 0,023. Nilai tersebut lebih kecil nilai alpha (5%). Artinya bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *happiness*, maka hipotesis 4 diterima.

Pengaruh Kesehatan Terhadap *Happiness*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel menunjukkan bahwa untuk variabel kesehatan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,235 nilai p-value sebesar 0,139. Nilai tersebut lebih besar dari

nilai alpha (5%). Artinya bahwa variabel kesehatan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *happiness*, maka hipotesis 5 ditolak.

Pengaruh *Happiness* Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel menunjukkan bahwa untuk variabel *happiness* diperoleh nilai koefisien sebesar 0,275 nilai p-value 0,225. Nilai tersebut lebih besar dari nilai alpha (5%). Artinya bahwa variabel *happiness* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, maka hipotesis 6 ditolak.

Pengaruh Hubungan Positif Dengan Orang Lain Terhadap Komitmen Organisasi Melalui *Happiness*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel menunjukkan bahwa hubungan positif dengan orang lain melalui *happiness* ke komitmen organisasi tidak dapat diproses karena *happiness* ke komitmen organisasi tidak signifikan maka hubungan tidak langsungnya tidak dapat diproses. Hal ini berarti hipotesis 7 ditolak.

Pengaruh Prestasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui *Happiness*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel menunjukkan bahwa prestasi melalui *happiness* ke komitmen organisasi tidak dapat diproses karena *happiness* ke komitmen organisasi tidak signifikan. Hal ini berarti hipotesis 8 ditolak.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Komitmen Organisasi Melalui *Happiness*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik melalui *happiness* lalu komitmen organisasi tidak dapat diproses karena nilai p-value *happiness* ke komitmen organisasi tidak signifikan. Hal ini berarti hipotesis 9 ditolak.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui *Happiness*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel menunjukkan bahwa kompensasi melalui *happiness* lalu komitmen organisasi tidak dapat diproses karena p-value dari *happiness* ke komitmen organisasi tidak signifikan. Hal ini berarti hipotesis 10 ditolak.

Pengaruh Kesehatan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui *Happiness*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel menunjukkan bahwa kesehatan melalui *happiness* lalu ke komitmen organisasi tidak dapat diproses karena nilai p-value *happiness* ke komitmen organisasi tidak signifikan. Hal ini berarti hipotesis 11 ditolak.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 1 ditolak, yang berarti bahwa hubungan positif dengan orang lain berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *happiness*. Tetapi pada analisis deskriptif mayoritas jawaban nilai indeks sangat setuju. 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. Hasil ini menunjukkan kemungkinan bahwa dosen yang mengajar di FEB bisa saja menganggap hal ini sudah selalu dilakukan setiap harinya jadi ini adalah hal yang biasa, hubungan positif dengan orang lain bukan faktor utama penyebab *happiness* di tempat kerja.

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan prestasi berhubungan positif dan tidak signifikan terhadap *happiness* ini berarti bahwa hipotesis kedua ditolak. 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. Pada analisis deskriptif berdasarkan nilai indeks mayoritas jawaban adalah sangat setuju. Dapat diduga bahwa dosen FEB prestasi bukan menjadi

faktor utama penyebab *happiness* ditempat kerja, mungkin ada hal lain yang menjadi penyebab *happiness* ditempat kerja.

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *happiness* ini berarti bahwa hipotesis ketiga ditolak. 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. Dapat diduga bahwa dosen FEB dengan lingkungan kerja fisik yang lengkap bukan lagi faktor utama walaupun pada analisis deskriptif mayoritas jawaban nilai indeks setuju dan pada kenyataannya bahwa fasilitas lengkap, keamanan baik, kebersihan terjaga dan telah berhasil meraih bintang lima QS Star akreditasi internasional dibidang fasilitas, tanggung jawab sosial dan inklusivitas. Bisa jadi ada hal lain yang menyebabkan *happiness* bagi dosen FEB.

Pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa kompensasi berhubungan positif dan signifikan terhadap *happiness* hal ini berarti bahwa hipotesis keempat diterima. Pada analisis deskriptif mayoritas jawaban adalah setuju. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai balas jasa terhadap pekerjaan yang dilakukan, kompensasi tidak hanya gaji melainkan ada insentif. Ini berarti bahwa dosen FEB mendapatkan gaji dan tunjangan yang memuaskan walaupun setiap dosen FEB mendapatkan gaji dan tunjangan yang berbeda-beda.

Pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa kesehatan berpengaruh positif dan tidak signifikan hal ini berarti hipotesis kelima ditolak. Kesehatan adalah keadaan sejahtera dari fisik, psikis, dan sosial yang memungkinkan seseorang hidup produktif secara sosial dan ekonomi. 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. Pada analisis deskriptif mayoritas jawaban adalah sangat setuju. Ini berarti bahwa dosen FEB UMY sangat setuju kesehatan menjadi faktor kebahagiaan. Akan tetapi bisa saja faktor kesehatan bukan faktor utama kebahagiaan ditempat kerja.

Pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa *happiness* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini berarti bahwa hipotesis keenam ditolak. Analisis deskriptif nilai indeks mayoritas jawaban responden adalah setuju *Happiness* adalah keadaan emosi positif yang didefinisikan secara subjektif oleh setiap orang. Ini berarti bahwa dosen FEB bisa saja komitmen organisasinya sudah tidak diragukan lagi karena sudah lama mengabdikan untuk UMY.

Untuk hipotesis ke tujuh, delapan, Sembilan, sepuluh dan sebelas yaitu pengaruh hubungan positif dengan orang lain terhadap komitmen organisasi melalui *happiness*, pengaruh prestasi terhadap komitmen organisasi melalui *happiness*, pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap komitmen organisasi melalui *happiness*. pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui *happiness*. pengaruh kesehatan terhadap komitmen organisasi melalui *happiness* tidak dapat diproses karena nilai dari signifikansi *happiness* ke komitmen organisasi tidak signifikan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian mengenai peranan *happiness* sebagai variabel mediasi dalam meningkatkan komitmen organisasi studi pada dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMY antara lain sebagai berikut: Pengaruh hubungan positif dengan orang lain berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *happiness*, sehingga hipotesis satu ditolak. Prestasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *happiness*, sehingga hipotesis 2

ditolak. Lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *happiness*, sehingga hipotesis 3 ditolak. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *happiness*, sehingga hipotesis 4 diterima. Kesehatan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *happiness*, sehingga hipotesis 5 ditolak. *Happiness* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis 6 ditolak. Pengaruh hubungan positif dengan orang lain terhadap komitmen organisasi melalui *happiness* ditolak karena nilai signifikansi *happiness* ke komitmen organisasi tidak signifikan. Pengaruh prestasi terhadap komitmen organisasi melalui *happiness* ditolak karena nilai signifikansi *happiness* ke komitmen organisasi tidak signifikan. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap komitmen organisasi melalui *happiness* ditolak karena nilai signifikansi *happiness* ke komitmen organisasi tidak signifikan. Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui *happiness* ditolak karena nilai signifikansi *happiness* ke komitmen organisasi tidak signifikan. Pengaruh kesehatan terhadap komitmen organisasi melalui *happiness* ditolak karena nilai signifikansi *happiness* ke komitmen organisasi tidak signifikan.

Keterbatasan

Penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan antara lain sebagai berikut: Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor -faktor *happiness* yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMY. Penelitian ini melibatkan subyek penelitian dalam jumlah terbatas, yaitu hanya menggunakan dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMY serta sampel yang diambil oleh peneliti hanya 43 responden.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran untuk peneliti selanjutnya yang mengambil topic serupa bahwa hasil penelitian ini belum mampu seluruhnya memberi penjelasan secara rinci, disarankan untuk peneliti yang akan datang agar mengeksplorasi hal apa saja yang sebenarnya berpengaruh pada *happiness* dan hal apa saja yang

berpengaruh terhadap komitmen karena pada penelitian ini *happiness* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan menambah variabel penelitiannya. Misalnya dengan menambah variabel *self esteem*, kecerdasan emosi, kecerdasan spiritualitas, *self efficacy* dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Anggoro J.W., Widhiarso, Wahyu. 2010. “Konstruksi dan Identifikasi Properti Psikometris Instrumen Pengukuran Kebahagiaan Berbasis Pendekatan Indigenous Psychology: Studi Multitrait-Multimethod”. *Jurnal Psikologi*. Volume 37(2), Hlm 176-188
- Aziz R., et al. 2013. “Personality and happiness among academicians in Malaysia”. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume 116, Halaman 4209 – 4212
- Bestawi AW. 2015. “Perbedaan Tingkat Kebahagiaan Mahasiswa Strata 1 dan Strata 2”. *Seminar Psikologi Kemanusiaan*.
- Boroujeni IN., Asadi H, saadatTabatabaie M. 2012. “Relationship between Happiness an organizational commitment of the employees of Youth and Sports Department of Chahar Mahal and Bakhtiari province”. *International Journal of Sport Studies*, Volume (2) Halaman 427-431.
- Dehaghi, Morteza Raei. 2012. “Happiness as an effective faktor in organizational commitment of managers”. *African Journal of Business Management*, Volume 6(33), Halaman 9460-9468
- Destriani. 2012. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja SKPD Pemerintah Sumatra Utara*
- Dito, Anoki Herdian. 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*
- Faisal, Achmad. 2015. “Hubungan kecerdasan emosional dan harga diri dengan Kebahagiaan pada remaja”. *Jurnal sains dan praktik Psikologi*, Volume 3 (1), Halaman 44-53.
- Fath, Robby Alam. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Hotel Bintang Dua Di Yogyakarta)*
- Field, L.K., dan Buitendach J.H. 2011. “Happiness, work engagement and organisational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa”. *SA Journal of Industrial Psychology/ SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*. Volume 37 (1)
- Fisher Cynthia D. 2010. “Happiness at Work”. *International Journal of Management Reviews*. Volume 12 (4), Halaman 384-412.
- Ghozali, Imam. 2006. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Edisi 2. Universitas Diponegoro. Semarang
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 5. Universitas Diponegoro. Semarang
- Hakim, Lukman., Septarini, Berlian Gressy. 2014. “Hubungan Antara Otonomi Kerja Dengan Kebahagiaan Kerja Pada Industri Kreatif”. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Volume 3(1)
- Handayani, Dewi Sartika. 2014. *Hubungan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Samarinda*

- Handayani, Susi. 2011. *Hubungan Antara Self Esteem dengan Subjective Well Being Karyawan UIN Syarif Hidayatullah*
- Husnawati, Ari. 2006. *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada Perum Pegadaian Kanwil Vi Semarang)*
- Kinanthi, Annisa Queentina. 2012. *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Devisi Sumber Daya Manusia PT Surfeyor Indonesia*
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. ANDI. Yogyakarta.
- Murtafia, Iin dan Suryalena. 2015. *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan Pt. Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan)*
- Nuraeni, Ine. 2015. *Penilaian Prestasi Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Galamedia Bandung Perkasa*
- Patnani, Miwa. 2012. "Kebahagiaan pada Perempuan". *Jurnal Psikogenesis*, Volume 1
- Permata Sari, AAA dan Sriathi AAA. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Legian Village Hotel Bali*
- Rego A, Ribeiro MP, Cunha JC. 2011. "How Happiness mediates the organizational virtuousness and effective commitment relationship". *Journal of Business Research*. Volume 64, Halaman 524-532
- Rejeki, M.E.S., 2012. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dan Kinerja Manajerial". *LANTIP*, Volume 02
- Robbin, Stephen P. dan Timothy A. Judge, 2009. *Organizational Behavior*. 13 Three Edition, Pearson International Edition, Prentice-Hall, USA.
- Safaria, Triantoro. 2014. "Forgiveness, Gratitude, and Happiness among College Students". *International Journal of Public Health Science*, Volume 3 (4)
- Sherlywati. 2015. "Komitmen Organisasional dan *Authentic Happiness*: Studi Kasus Karyawan Pada Sebuah Organisasi Bisnis Retail di Kota Bandung". *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 11(1), Halaman 33-60
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sopiah. 2008. *Komitmen Organisasional*. ANDI. Yogyakarta
- Tabbodi M., Rahgozar H., Abadi MMM. 2015. "The Relationship between Happiness and Academic Achievements". *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, Volume 4 (1)
- Taufan M., Waluyo HD., Dewi RS. 2013. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada bagian produksi PT. Kimia farma (persero) Tbk Plan Semarang*
- Yasa, Sedhana IP dan Utama, Mudiarta I Wayan. 2014. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbaran*
- Wulandari, Siska dan Widyastuti, Ami. 2014. "Faktor-faktor Kebahagiaan di Tempat Kerja". *Jurnal Psikologi*, Volume 10 (1).