

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kebahagiaan.

Diener (2008) menggunakan istilah *Subjective Well Being* sebagai pengganti kata kebahagiaan. *Subjective Well Being* merupakan cara seseorang untuk mengevaluasi kehidupannya baik secara kognitif maupun afektif. *Subjective Well Being* terbagi menjadi 3 komponen yaitu:

- a. ***Life satisfaction***: Penilaian seseorang terhadap tingkat kepuasan hidupnya seperti pekerjaan, kesehatan, dan hubungan terhadap sesamanya

- b. ***Positive Affect***: Frekuensi dan intensitas yang menyenangkan seperti rasa puas dan rasa gembira.

- c. ***Negative Affect***: Frekuensi dan intensitas yang tidak menyenangkan seperti rasa sedih, depresi, dan rasa cemas.

Diener menegaskan bahwa orang yang bahagia adalah orang yang mempunyai tingkat kepuasan hidup yang tinggi dan frekuensi *positive affect*-nya lebih tinggi dibanding frekuensi *negative affect*. Untuk mengukur seberapa besar *subjective well being* seseorang, Diener (1984) menawarkan dua pendekatan. Yaitu:

- a. **Bottom up theories:** Seseorang akan merasa bahagia tergantung pada akumulasi kebahagiaan-kebahagiaan kecil yang pernah dialami selama hidupnya, semakin banyak kebahagiaan yang terakumulasi maka seseorang akan semakin bahagia.
- b. **Top down theories:** Kebahagiaan seseorang ditentukan oleh interpretasi subjek terhadap peristiwa yang dialaminya. Dengan kata lain peran subjek lah yang akan menentukan apakah peristiwa yang dialaminya akan menciptakan kebahagiaan atau tidak.

Hills dan Argyle (2001) dalam Bekhet (2008) menyatakan bahwa kebahagiaan dibentuk oleh tiga faktor yaitu:

- a. Pengaruh positif yang terjadi berulang-ulang
- b. Level kepuasan yang tinggi
- c. Absennya perasaan negatif

Shawn Achor (2010) mendefinisikan kebahagiaan sebagai “Kegembiraan yang diperoleh seseorang setelah bekerja keras dengan segala potensi yang dimiliki.

Seligman, Lyumbomirsky, Sheldon, dan Schkade dalam Haidt (2006) merumuskan kebahagiaan sebagai berikut:

$$\mathbf{H = S + C + V}$$

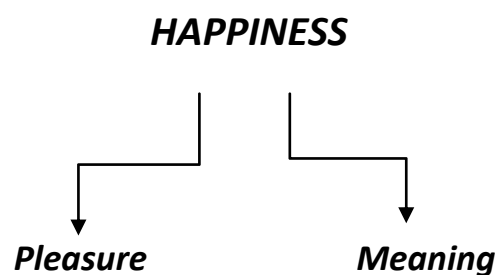
Dengan kata lain, level kebahagiaan seseorang (**H**) sama dengan bawaan biologis (**S**) ditambah kondisi hidup (**C**) ditambah kegiatan sukarela yang dilakukan (**V**). Menurut Lyumbomirsky (2008) dalam Fisher (2010) tiap-tiap variabel memiliki kontribusi yang masing-masing, dimana variabel S berkontribusi sebesar 50%, variabel C sebesar 10%, dan variabel V sebesar 40%.

S(Set Point) = Berasal dari pembawaan biologis seseorang, sebagian besar ditentukan oleh gen. Tidak banyak yang dapat dilakukan untuk mengubah ini. Kunci utamanya adalah bahwa setiap orang sudah memiliki kebahagiaan yang telah diset.

C (Condition) = Kondisi merujuk kepada hal-hal yang dapat dimanipulasi untuk mencapai kebahagiaan. Peneliti kebahagiaan menemukan beberapa kondisi yang berpengaruh signifikan diantaranya kebisingan, perjalanan, kehilangan kontrol, rasa malu, dan hubungan dengan rekan

V (Voluntary Activities) = Menurut Seligman, voluntary activities atau aktivitas sukarela adalah aktivitas yang mengatur keseharian dan lingkungan seseorang untuk meningkatkan kesenangan dan kepuasan orang tersebut. Seligman menyusun perbedaan yang jelas antara kesenangan dan kepuasan. Contoh praktis dari voluntary activities ialah bersyukur, membuat hidup lebih bermanfaat, memaafkan dan melupakan.

Tal Ben-Shahar (2007) mendefinisikan kebahagiaan adalah kombinasi antara dua variabel, yaitu *pleasure*(kesenangan) dan *meaning* (makna). Yang dapat dilihat pada gambar 2.1.



Gambar 2. 1Konsep kebahagiaan menurut Tal-Ben Shahar, 2007

Tal Ben-Shahar menegaskan bahwa kedua variabel diatas (*pleasure dan meaning*) merupakan syarat terwujudnya kebahagiaan. Artinya seseorang akan merasa bahagia ketika merasakan

emosi positif dan merasa hidupnya memiliki tujuan yang jelas. Definisi ini berlaku untuk segala situasi.

Berdasarkan beberapa teori terkait kebahagiaan diatas, penulis menyimpulkan bahwa kebahagiaan merupakan perasaan positif yang bersifat subjektif yang muncul ketika konsep ideal di dalam pikiran subyek terwujud ke dalam realitas.

2. Otonomi Kerja

Hackman dan Lawler (1971) dalam Jonge (1995) mendefinisikan Otonomi kerja sebagai tingkatan dimana karyawan dapat menjadwalkan pekerjaan, memilih sendiri peralatan yang akan digunakan dalam mengeksekusi pekerjaan, dan memutuskan sendiri prosedur yang akan digunakan. Hackman dan Olham (1976) mendefinisikan otonomi kerja sebagai sejauh mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan substansial, kemandirian, keleluasaan untuk menjadwalkan pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan.

Chung (1977) dalam Jonge (1995) mendefinisikan otonomi kerja sebagai tingkatan dimana karyawan dapat menentukan beberapa elemen tugas, seperti metode kerja, jadwal pekerjaan, dan tempat kerja. Brey (1999) dalam Naqvi (2013) mendefinisikan otonomi kerja sebagai pilihan dan kebebasan di dalam pekerjaan yang dimiliki karyawan dalam mengeksekusi pekerjaannya.

Breaugh's (1985) dalam Jonge (1995) mendefinisikan otonomi kerja sebagai kontrol atau keleluasaan yang dimiliki karyawan untuk mempelajari elemen-elemen kerja seperti metode, penjadwalan dan kriteria kerja. Leach (2003) dalam Yen-Ju Lin (2011) mendefinisikan otonomi kerja sebagai seperangkat praktek yang memberikan otoritas terhadap karyawan untuk pengambilan keputusan dalam mengeksekusi pekerjaannya.

Berdasarkan definisi terkait otonomi kerja diatas, penulis menyimpulkan otonomi kerja sebagai kontrol kerja yang dimiliki karyawan baik berupa kebebasan memilih metode kerja, penjadwalan kerja, ataupun tempat kerja untuk mengeksekusi pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

3. Produktivitas Kerja

Kusriyanto (1993) dalam Wartana (2011) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai rasio antara hasil kegiatan (*output*) dan segala pengorbanan (*cost*) untuk mewujudkan hasil tersebut. Produktivitas kerja menurut Cascio (1998) dalam Almigo (2004) adalah pengukuran *output* berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan *input* yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku peralatan.

Sedarmayanti (2001) dalam Almigo (2004) mendefinisikan produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dan waktu tertentu. Wingjosoebroto (1992) dalam Wartana (2011) produktivitas kerja adalah “Segala usaha yang dilakukan dengan menggunakan sumber daya manusia yang ada.

Berdasarkan definisi mengenai produktivitas kerja diatas, penulis menyimpulkan produktivitas kerja sebagai selisih antara keluaran (*output*) kerja yang biasanya berupa barang atau jasa dan masukan (*input*) yang berupa tenaga kerja, biaya kerja, dan waktu kerja.

B. Variabel Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Sedarmayanti (2009) memaparkan bahwa produktivitas kerja dibentuk oleh beberapa faktor, diantaranya:

1. Sikap Mental

Ada 3 kategori sikap mental yang membentuk produktivitas kerja karyawan yaitu:

- Motivasi Kerja
- Disiplin Kerja
- Etika Kerja

2. Pendidikan

Orang yang mempunyai pendidikan baik formal atau non formal akan memiliki wawasan yang lebih luas tentang produktivitas kerja. Tingginya kesadaran terhadap produktivitas akan mendorong karyawan untuk melakukan tindakan produktif.

3. Keterampilan

Keterampilan dibentuk oleh 2 faktor yaitu kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*). Karyawan yang terampil akan bekerja dan menggunakan fasilitas kerja dengan lebih baik.

4. Manajemen

Manajemen berupa kepemimpinan atau instruksi yang tepat akan meningkatkan semangat kerja karyawan yang akan mendorong meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

5. Hubungan Industrial Pancasila (H.I.P)

Dengan penerapan Hubungan Industrial Pancasila maka, akan:

- Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat.
- Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- Meningkatkan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya meningkatkan produktivitas.

6. Tingkat Penghasilan

Tingkat penghasilan yang memadai akan meningkatkan konsentrasi kerja karyawan, konsentrasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas.

7. Kesehatan

Kesehatan karyawan akan meningkatkan daya tahan karyawan dalam bekerja. Meningkatnya produktivitas kerja tidak akan mungkin terjadi jika karyawan sakit-sakitan.

8. Jaminan Sosial

Jaminan sosial berupa perlindungan kerja atau jaminan hari tua akan meningkatkan ketenangan dalam bekerja. Apabila jaminan sosial terpenuhi maka produktivitas kerja akan meningkat.

9. Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan betah dalam bekerja. Lingkungan yang kondusif juga meningkatkan produktivitas kerja.

10. Sarana Produksi

Sarana produksi yang buruk dapat menimbulkan pemborosan bahan baku, hal ini dapat menurunkan produktivitas. Untuk itu dalam meningkatkan produktivitas dibutuhkan sarana produksi yang baik.

11. Teknologi

Penggunaan teknologi yang tepat akan meningkatkan jumlah produksi, ketepatan waktu produksi, dan memperkecil terjadinya pemborosan.

12. Kesempatan Berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi maka akan terjadi dorongan psikologis pada diri karyawan yang akan mendorongnya untuk meningkatkan dedikasinya terhadap organisasi serta pemanfaatan potensi untuk meningkatkan produktivitas kerja.

C. Hipotesis

Penelitian yang dilakukan Andrew Oswald dan Daniel Sgroi (2014) melalui empat tahap eksperimen dengan sampel random menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kebahagiaan dan produktivitas kerja. Hal ini didukung oleh studi dari Quick (2004) dalam Wesarat (2015) menunjukkan bahwa karyawan yang bahagia akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Shawn Achor dalam karyanya *The Happiness Advantage* (2010) memaparkan bahwa karyawan yang bahagia akan memiliki produktivitas yang tinggi, kemampuan sales yang tinggi, memiliki kepemimpinan yang baik, dan memiliki pendapatan yang tinggi.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan teori yang dipaparkan maka dapat ditarik hipotesis bahwa kebahagiaan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan karyawan yang bahagia akan merasa termotivasi dan berkontribusi lebih banyak dibanding karyawan yang cenderung kurang bahagia.

Berdasarkan bukti empiris dari beberapa penelitian sebelumnya mengenai kebahagiaan dan produktivitas kerja, maka dapat diajukan jawaban sementara atas rumusan masalah dengan hipotesis:

H1: Kebahagiaan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja

Penelitian Gagne dan Deci (2005) dalam Chirkov, Ryan, dan Sheldon (2011) memaparkan bahwa otonomi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, produktivitas kerja, dan kebahagiaan. Penelitian tersebut juga diperkuat dengan pendapat Stone, Deci, dan Ryan (2008) yang menyimpulkan bahwa manajer yang memberikan otonomi kerja kepada karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut.

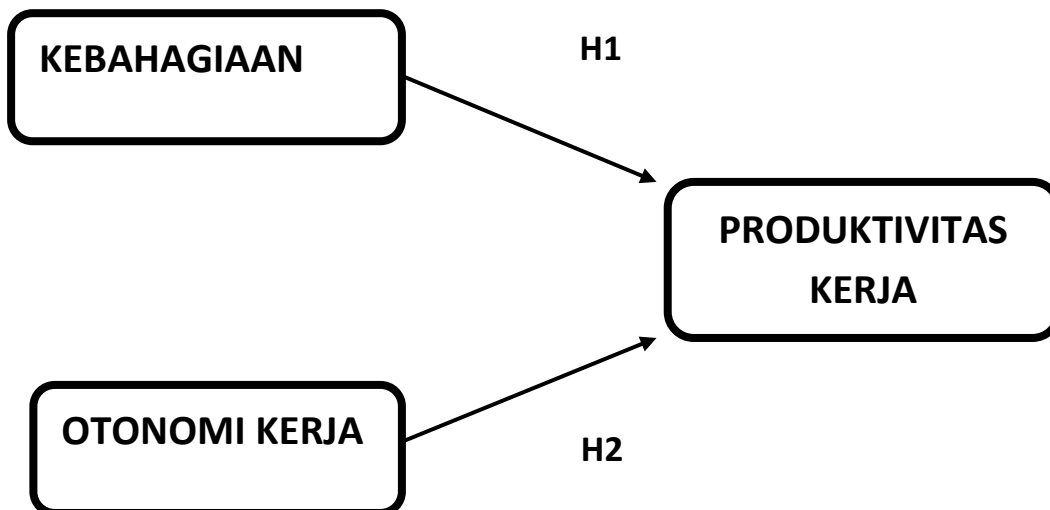
Dapat dihipotesiskan bahwa perusahaan yang memberi otonomi kepada karyawannya akan membuat karyawan akan merasa dipercaya, mempunyai motivasi intrinsik, memiliki kebebasan dalam mengeksekusi pekerjaannya, dan memiliki produktivitas yang tinggi.

Dari hasil penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan sementara bahwa otonomi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka dapat diajukan jawaban sementara atas rumusan masalah dengan hipotesis:

H2: Otonomi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja

D. Model Penelitian

Berdasarkan hipotesis diatas, gambaran tentang penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.2 :



Gambar 2. 2Model Penelitian