

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga Pemasyarakatan atau yang disingkat dengan Lapas adalah tempat untuk melakukan pembinaan terhadap narapidana dan anak didik pemasyarakatan di Indonesia, yang sebelumnya dikenal dengan istilah penjara. Di dalam Lapas terdapat Pegawai Lembaga Pemasyarakatan atau yang selanjutnya disebut dengan Pegawai Lapas adalah pegawai negeri sipil yang bertugas untuk menangani pembinaan pada narapidana dan tahanan yang ada di Lembaga Pemasyarakatan, atau yang dahulu dikenal dengan istilah sipir penjara.

Seluruh pegawai Lapas memiliki tujuan dan fungsi sebagai seseorang yang membantu membina narapidana agar dapat kembali menjalankan tanggung jawabnya di lingkungan masyarakat. Sesuai dengan Undang-Undang RI No. 12 Tahun 1995 Pasal 2 tentang Pemasyarakatan bahwa:

“Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) merupakan instansi yang bertujuan untuk membentuk Warga Binaan Pemasyarakatan agar menjadi manusia seutuhnya, menyadari kesalahan, memperbaiki diri, dan tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat, dapat aktif berperan dalam pembangunan, dan dapat hidup secara wajar sebagai warga yang baik dan bertanggung jawab” (Undang-Undang Pemasyarakatan, 1995).

Ketika seseorang dapat terlibat penuh dalam melaksanakan fungsi dan tujuan dari tempat ia bekerja sebagai bentuk pekerjaannya, maka kebahagiaan di tempat di tempat kerja pada individu tersebut akan meningkat (Prasetyo,

2015). Dalam mencapai kebahagiaan tersebut, seseorang akan menunjukkan bagaimana pekerjaan merupakan hal yang terpenting baginya dan menunjukkan hubungan yang baik dengan lingkungan kerjanya, sehingga memberikan kinerja yang optimal (Vandenberghe, 2011).

Wulandari dan Widyastuti (2014) di dalam penelitiannya menyatakan bahwa untuk mendapatkan kebahagiaan, seseorang perlu memiliki delapan domain kehidupan, yaitu pekerjaannya, dirinya sendiri, keluarganya, pernikahan, relasi, lingkungan sosialnya, fisiknya, dan pendidikan yang dimilikinya. Kebahagiaan pegawai di tempat kerja akan menjadikan pegawai betah dan menetap di tempat kerjanya saat ini karena merasa sudah nyaman, cocok, dan sesuai dengan lingkungan kerjanya. Selain itu, pegawai pun tidak akan meninggalkan lingkungan kerjanya karena sudah memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya (Syarifi, Lengkong, & Saerang, 2019). Didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratnaningsih dan Prasetyo (2019) pada pegawai Lapas perempuan bahwa terdapat 65,6% pegawai memiliki tingkat kebahagiaan yang tinggi di tempat kerjanya dan 34,4% lainnya memiliki tingkat kebahagiaan yang sangat tinggi di tempat kerjanya.

Kebahagiaan di tempat kerja merupakan suatu keadaan dimana individu dapat menikmati pekerjaannya dengan diikuti perasaan senang, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dalam situasi apapun (Januwarsono, 2015). Adanya perasaan bahagia di tempat kerja dapat meningkatkan keaktifan dan ketertarikan individu akan pekerjaannya,

simpatik pada rekan kerjanya, dan tidak mudah putus asa dalam menyelesaikan pekerjaannya (Baek Kyoo & Insuk, 2017).

Namun pada kenyataan, terdapat beberapa pegawai dari beberapa perusahaan mengalami ketidakbahagiaan di tempat kerja. Hal itu dibuktikan dari beberapa penelitian sebelumnya, seperti berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggraini (2018) bahwa pada karyawan PT. Pos Indonesia Pekanbaru, diperoleh bahwa dari 95 orang sampel penelitian, diketahui variabel kebahagiaan di tempat kerja dengan subjek yang memiliki kebahagiaan di tempat kerja rendah sebanyak 1 orang (3.16%), sedang sebanyak 2 orang (2.11%), tinggi sebanyak 3 orang (10.53%), sementara itu subjek penelitian dengan kebahagiaan di tempat kerja sangat tinggi sebanyak 89 orang (93.68%).

Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Widyastuti (2014) pada karyawan Universitas Islam Negeri (UIN) Suska Riau, terdapat 407 sampel, yang diketahui pernah mengalami ketidakbahagiaan ditempat kerja, meskipun hanya pada taraf sedang hingga rendah, sehingga mereka dapat menyebutkan faktor apa saja yang menyebabkan ketidakbahagiaan itu muncul. Syarifi et al. (2019) dalam penelitiannya menyarankan bahwa antar karyawan *Kentucky Fried Chicken* (KFC) perlu menjaga hubungan yang baik guna menciptakan perasaan bahagia di tempat kerjanya, serta menyarankan perusahaan KFC untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan kebahagiaan karyawannya di tempat kerja melalui berbagai cara, seperti membentuk budaya perusahaan yang harmonis.

Ketika kebahagiaan di tempat kerja tidak muncul, akan memberikan beberapa dampak yang buruk bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Wijayanto (2017) pada karyawan tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) bahwa kebahagiaan yang tinggi dan terus meningkat pada karyawan, akan menunjukkan kinerja karyawan yang terus meningkat. Namun sebaliknya, ketika karyawan merasa tidak bahagia di tempat kerjanya, maka karyawan akan menunjukkan kinerja yang terus menurun.

Kebahagiaan di tempat kerja dipengaruhi beberapa faktor, seperti faktor kepuasan kerja (Anggraini, 2018), otonomi kerja (Hakim & Septarini, 2014), *work engagement* (Satriawan et al., 2019), *spirituality at work* atau penemuan makna (Prasetyo, 2015), kualitas persahabatan (Herlina & Loisa, 2018), dan keseimbangan pekerjaan-keluarga (Ratnaningsih & Prasetyo, 2019).

Salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja adalah kepuasan kerja. Pendapat tersebut diperkuat oleh Stefani dan Santoso (2020) yang menjelaskan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Semakin besar kepuasan kerja yang dimiliki karyawan pada pekerjaannya, maka akan semakin besar perasaan bahagia yang dimiliki karyawan di tempat kerjanya. Sebelumnya, pada penelitian yang dilakukan oleh Neve dan Ward (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan kebahagiaan di tempat kerja. Kepuasan kerja yang muncul pada

saat itu dipengaruhi oleh adanya gaji yang sesuai, perusahaan yang bijaksana, dan rekan kerja yang baik, sehingga dapat membuat karyawan merasa lebih bahagia di tempat kerjanya. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraini (2018) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja, bahwa meningkatnya kebahagiaan di tempat kerja dipengaruhi oleh meningkatnya kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional, baik perasaan senang maupun tidak, pada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhan, harapan, dan ambisinya, sehingga dapat merasa puas lahir dan batin (Harahap & Khair, 2019). Nabawi (2019) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi psikis yang menyenangkan pada diri pegawai akibat terpenuhinya dengan baik kebutuhan selama menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan kerja sendiri berkaitan erat dengan penilaian yang diterima atas pekerjaan yang telah dilakukan, berupa penilaian dari pengalaman kerja pegawai sehari-hari (Chung & Wing, 2006).

Selain kepuasan kerja, faktor lain yang juga sering ditemukan pada penelitian sebelumnya yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja adalah *spirituality at work* atau penemuan makna. *Spirituality at work* merupakan perasaan bermakna pada diri seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan di tempat kerjanya, yang biasanya muncul karena adanya refleksi diri terhadap kualitas pekerjaannya, hubungan dengan rekan kerja, pembentukan nilai karyawan di tempat kerja, dan rasa peduli dengan lingkungannya (Candradini, 2019). *Spirituality at work* berfokus pada

keahlian seseorang dalam memunculkan seluruh potensi dan kemampuan yang dimilikinya untuk bekerja (Prakoso et al., 2018). Selain itu, *spirituality at work* juga merupakan proses terpenuhinya kehidupan batin seseorang mengenai tujuan dan makna dari pekerjaannya (Dita & Kistyanto, 2013).

Awada, Johar, dan Ismail (2020) menjelaskan di dalam penelitiannya bahwa kebahagiaan karyawan di tempat kerja saling memberikan pengaruh yang signifikan dan positif dengan *spirituality at work*. Semakin meningkatnya *spirituality at work* pada karyawan, maka akan memberikan peningkatan kebahagiaan karyawan di tempat kerjanya. Rego dan Cunha (2008) juga menunjukkan di dalam penelitiannya bahwa indikator terbentuknya *spirituality at work* yaitu adanya perasaan bahagia di tempat kerjanya. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Naami, Qanavati, dan Hashemi (2020) bahwa *employee well-being* memiliki arti yang serupa dengan *spirituality at work*. Ketika karyawan mampu memberikan makna pada setiap pekerjaannya, berarti ia memiliki spiritualitas yang tinggi di tempat kerjanya, sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kebahagiaan karyawan di tempat kerjanya.

Pegawai LAPAS merupakan salah satu pegawai lembaga pemerintahan yang berperan dalam meningkatkan fungsi pemberdayaan masyarakat atau warga yang telah melakukan tindakan pelanggaran hukum dan HAM. Seperti yang telah tercantum pada UU No. 12 Tahun 1995 pasal 2 tentang pemasyarakatan, menjelaskan bahwa pegawai LAPAS memiliki fungsi dan tujuan sebagai seseorang yang membantu membina narapidana

agar dapat kembali menjalankan tanggung jawabnya di lingkungan masyarakat. Sehingga pegawai LAPAS harus dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik agar dapat mencapai fungsi dan tujuan pada pasal tersebut. Oleh karena itu, kebahagiaan di tempat kerja pada pegawai LAPAS sangat diperlukan.

Didukung dengan adanya hasil *interview* secara *offline* yang penulis lakukan dengan dua pegawai Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Purwokerto di Kantor Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas II A Purwokerto pada hari Jum'at, 16 Oktober 2020, bahwa kebahagiaan di tempat kerja dapat terbentuk karena adanya kerja sama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja, serta dapat terus menjalankan ibadahnya meskipun sedang berada di tempat kerja. Namun, ketidakbahagiaan di tempat kerja juga dapat terbentuk ketika terjadi pada setiap pegawai yang mengalami kesalahpahaman informasi yang tidak segera terselesaikan.

Pada studi pendahuluan juga ditemukan bahwa pegawai LAPAS memiliki keinginan untuk selalu belajar, tidak merugikan orang lain, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan dapat bekerjasama dengan orang lain. Hal tersebut merupakan wujud dari adanya kepuasan kerja. Kemudian juga ditemukan informasi bahwa subjek berusaha untuk selalu menyukai setiap pekerjaan yang diterima dan bersyukur, serta tidak hanya mengartikan LAPAS sebagai tempat untuk mencari nafkah dan bekerja, tetapi juga sebagai tempat untuk beribadah. Hal tersebut merupakan wujud dari adanya *spirituality at work*.

Berdasarkan uraian tersebut, pentingnya kepuasan kerja dan *spirituality at work* bagi para pegawai akan sangat mempengaruhi munculnya kebahagiaan di tempat kerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut, tentang pengaruh kepuasan kerja dan *spirituality at work* terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada pegawai Lembaga Pemasarakatan (LAPAS) Kelas II A Purwokerto.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, dirumuskan masalah penelitian pada pegawai Lembaga Pemasarakatan (LAPAS) Kelas II A Purwokerto, sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada pegawai Lembaga Pemasarakatan (LAPAS) Kelas II A Purwokerto?
2. Apakah ada pengaruh *spirituality at work* terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada pegawai Lembaga Pemasarakatan (LAPAS) Kelas II A Purwokerto?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan *spirituality at work* terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada pegawai Lembaga Pemasarakatan (LAPAS) Kelas II A Purwokerto?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada pegawai Lembaga Pemasarakatan (LAPAS) Kelas II A Purwokerto
2. Untuk menguji pengaruh *spirituality at work* terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada pegawai Lembaga Pemasarakatan (LAPAS) Kelas II A Purwokerto
3. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan *spirituality at work* terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada pegawai Lembaga Pemasarakatan (LAPAS) Kelas II A Purwokerto

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

★ Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam pembelajaran di bidang Psikologi terkait pengaruh kepuasan kerja dan *spirituality at work* terhadap kebahagiaan di tempat kerja.

b. Manfaat Praktis

Memberikan gambaran terkait pengaruh kepuasan kerja dan *spirituality at work* terhadap kebahagiaan di tempat pada pegawai Lembaga Pemasarakatan (LAPAS) Kelas II A Purwokerto, sehingga dapat membantu dalam menentukan penanganan yang tepat untuk meningkatkan kebahagiaan pegawai di tempat kerja.

E. Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

Penelitian mengenai kebahagiaan di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel, seperti penelitian sebelumnya, yaitu kepuasan kerja (Anggraini, 2018), otonomi kerja (Hakim & Septarini, 2014), *work engagement* (Satriawan et al., 2019), *spirituality at work* atau penemuan makna (Prasetyo, 2015), kualitas persahabatan (Herlina & Loisa, 2018), dan keseimbangan pekerjaan-keluarga (Ratnaningsih & Prasetyo, 2019). Sedangkan pada penelitian ini, peneliti menggunakan dua variabel yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja, yaitu kepuasan kerja dan *spirituality at work*.

Pada beberapa penelitian sebelumnya, menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja seseorang. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Stefani & Santoso (2020) pada karyawan PT, Neve & Ward (2017) pada karyawan, dan Anggraini (2018) pada karyawan PT. Selain itu, *spirituality at work* juga terbukti dapat mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja, dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Awada et al (2020) pada karyawan sektor publik, Rego & Cunha (2008) pada karyawan organisasi, dan Naami et al (2020) pada karyawan perusahaan industri.

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai kepuasan kerja maupun *spirituality at work* terhadap kebahagiaan di tempat kerja dapat diketahui jika subjek penelitian banyak dilakukan pada karyawan organisasi maupun karyawan perusahaan. Sedangkan pada penelitian ini, subjek yang diteliti

merupakan pegawai lembaga yang berada dibawah naungan kementerian Indonesia. Selain itu, penelitian ini berfokus pada kepuasan kerja dan *spirituality at work* sebagai variabel bebas atau variabel independen, serta kebahagiaan di tempat kerja sebagai variabel terikan atau variabel dependen, yang mana belum ditemukan penelitian yang sama sebelumnya.

