

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kebahagiaan Di Tempat Kerja

1. Pengertian Kebahagiaan Di Tempat Kerja

Teori milik Diener & Diener (2008) mengatakan bahwa kebahagiaan di tempat kerja sebagai bentuk perilaku individu yang memiliki kinerja yang baik, semangat tinggi untuk bekerja, antusias dengan pekerjaan yang diembannya, mampu bekerja sama dan bersikap baik dengan pegawai lain, dan melakukan pekerjaan sampingan untuk memperbaiki kualitas tempat kerjanya. Individu yang cenderung bahagia akan mengabaikan beberapa kesalahan yang ada di tempat kerjanya. Orang yang memiliki kebahagiaan di tempat kerja pun akan cenderung mengapresiasi dirinya dengan terus meningkatkan produktivitas kerjanya.

Kebahagiaan di tempat kerja yaitu adanya rasa keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga dapat membantu pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerjanya (Syarifi et al., 2019). 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). Karyawan yang merasa bahagia terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan memperlihatkan perilaku positif yang dapat

membantu dalam meningkatkan produktivitas, penilaian dan kepuasan kerjanya terhadap tempat ia bekerja (Mustofa & Prasetyo, 2020).

Kebahagiaan di tempat kerja dapat dijadikan pengalaman bagi setiap pekerja dengan dinamika kerja yang berkompnen kepuasan kerja, disposisional, komitmen organisasional yang afektif, keterlibatan individu, tanggung jawab, kesejahteraan individu, perasaan, kemajuan, dan *support* (Singh & Aggarwal, 2017). 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). Untuk membantu dalam meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja, pekerja perlu memiliki hubungan yang positif dengan lingkungan sosialnya, terutama rekan kerjanya (Markus & Kitayama, 2003). Selain adanya hubungan positif, kebahagiaan di tempat kerja dapat meningkat dengan adanya dua komponen umum, yaitu dimensi kognitif yang berisi kepuasan hidup dan dimensi afektif yang berisi emosi dan *mood* (Diener, Oishi, & Lucas, 2003).

Dari uraian teori, dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja merupakan bentuk perasaan dan perilaku positif dari pengalaman bekerja individu dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

2. Aspek-Aspek Kebahagiaan Di Tempat Kerja

Menurut Fisher (2010), kebahagiaan di tempat kerja memiliki beberapa aspek, yaitu:

a. Percaya Pada Lingkungan Kerja (*Trust The People They Work For*)

Pada lingkungan kerja, setiap individu perlu adanya rasa percaya terhadap apa yang dikerjakannya, rekan kerjanya, dan juga atasannya (Fisher, 2010).

b. Penghargaan Diri di Tempat Kerja (*Have Pride in What They Do*)

Pekerja yang dapat saling menghargai, akan bersedia untuk saling membantu dan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan atau permasalahan yang ada. Adanya hal-hal tersebut akan menciptakan rasa bahagia, semangat, dan puas terhadap lingkungan kerjanya. Lebih lanjut, adanya hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja, serta adanya pemimpin yang dapat memberi dukungan yang baik, dapat menjadikan pekerja merasa ikut terlibat dalam kesuksesan perusahaan dan membentuk rasa puas dan bahagia di dalam dirinya (Fisher, 2010).

c. Nyaman Pada Lingkungan Kerja (*Enjoy The People They Work With*)

Rasa nyaman yang dimiliki pekerja terhadap lingkungan kerjanya dipengaruhi oleh sikap yang ditunjukkan oleh rekan kerja dan atasan. Ketika sikap yang ditunjukkan merupakan sikap yang aling menghormati, adil, dan dapat membuat pekerja tersebut menikmati pekerjaannya, maka rasa nyaman pada lingkungan kerja akan

terbentuk (Fisher, 2010). Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Kaitannya dengan lingkungan kerja yang baik, lembaga ataupun perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik dapat meliputi kebersihan tempat kerja, kelengkapan peralatan kerja, suhu ruangan yang cukup, penerangan yang cukup, dan adanya tingkat kebisingan yang rendah. Sedangkan untuk lingkungan kerja non fisik dapat meliputi hubungan kerja sama yang positif dengan rekan kerja dan pimpinan, serta adanya pengawasan kerja untuk setiap pekerja (Listyarini, Lie, Efendi, & Sisca, 2018).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja dipengaruhi oleh tiga aspek, yaitu percaya pada lingkungan kerja (*trust the people they work for*), penghargaan diri di tempat kerja (*have pride in what they do*), dan nyaman pada lingkungan kerja (*enjoy the people they work with*).

3. Faktor-Faktor Kebahagiaan Di Tempat Kerja

Kebahagiaan di tempat kerja memiliki beberapa faktor yang dikutip berdasarkan berbagai literature jurnal, 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), yang masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

a. Kepuasan Kerja

Meningkatnya kebahagiaan di tempat kerja disebabkan karena adanya peningkatan kepuasan kerja (Anggraini, 2018). Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi bagian yang penting untuk menentukan tingkat kebahagiaan di tempat kerja. Karyawan yang mampu memiliki kepuasan yang baik akan memberikan kinerja yang baik, sehingga dapat memberikan dampak yang positif untuk lingkungan dan kebahagiaannya di tempat kerja. Kepuasan kerja juga akan memberikan dampak yang positif untuk meningkatkan perilakunya di tempat kerja.

b. Otonomi Kerja

Otonomi kerja dapat menunjukkan bentuk yang positif berupa kebahagiaan di tempat kerja dalam menyelesaikan tugasnya. Ketika karyawan memiliki otonomi kerja yang tinggi, maka karyawan tersebut akan memiliki tingkat kebahagiaan yang tinggi. Begitu pun sebaliknya, ketika karyawan memiliki otonomi kerja yang rendah, maka karyawan tersebut akan memiliki tingkat kebahagiaan yang rendah. Karyawan yang memiliki otonomi kerja akan memperoleh banyak respon dan dampak positif, sehingga karyawan akan memperoleh dan meningkatkan kebahagiaannya di tempat kerja (Hakim & Septarini, 2014).

c. *Spirituality At Work*

Adanya *spirituality at work* mampu mempengaruhi tingkat kebahagiaan di tempat kerja. Pekerja yang mampu menemukan dan memberikan makna pada setiap pekerjaan yang dilakukannya, serta yakin pada nilai-nilai yang dipegang, akan memiliki tingkat kebahagiaan yang tinggi. Beberapa hal yang dapat membantu mengembangkan spiritualitas di tempat pada pekerja, yaitu adanya kesempatan untuk mengembangkan keseimbangan hidup, kesempatan untuk meningkatkan kretivitasnya, dan kemauan untuk bekerja sama dengan seluruh kerjanya (Prasetyo, 2015).

d. *Work Engagement*

Kebahagiaan di tempat kerja juga dapat dipengaruhi oleh *work engagement*. Apabila *work engagement* pada karyawan tinggi, maka secara tidak langsung tingkat kebahagiaan karyawan di tempat kerja pun akan tinggi karena memiliki pemikiran yang positif, keyakinan yang besar dalam menyelesaikan tugas, serta semangat dan produktivitas yang tinggi. Ketika tingkat kebahagiaan karyawan tinggi maka akan memberikan dampak yang positif terhadap loyalitas karyawan. Namun sebaliknya, ketika *work engagement* karyawan rendah, maka secara tidak langsung tingkat kebahagiaan karyawan pun akan rendah dan akan memunculkan perasaan yang tidak nyaman di tempat kerjanya (Satriawan, Yuzarion, & Widianana, 2019).

e. Kualitas Persahabatan

Kualitas persahabatan diketahui dapat meningkatkan perasaan bahagia di tempat kerja, karena adanya hubungan persahabatan yang baik di tempat kerja dapat memberikan dampak positif pada perasaan karyawan secara personal sehingga karyawan dapat merasakan bahagia dalam bekerja. Hal ini menunjukkan jika hubungan sosial yang baik di tempat kerja akan menimbulkan perasaan bahagia. Ketika kualitas persahabatan yang dimiliki semakin tinggi, maka tingkat kebahagiaan yang dimiliki dalam bekerja pun akan meningkat. Begitu pun sebaliknya, semakin rendah kualitas persahabatan yang dimiliki, maka akan semakin rendah pula tingkat kebahagiaan yang dimiliki (Herlina & Loisa, 2018).

f. Keseimbangan Pekerjaan-Keluarga

Keseimbangan antara pekerjaan dengan keluarga juga dapat mempengaruhi tingkat kebahagiaan seseorang dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian, didapati bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga memberikan sumbangan yang efektif dalam meningkatkan kebahagiaan kerja pada karyawan. Adanya keleluasaan yang perusahaan atau organisasi berikan pada karyawan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dengan keluarga, terutama pada karyawan perempuan, sangat berpengaruh pada tingkat kebahagiaan karyawan di tempat kerjanya (Ratnaningsih & Prasetyo, 2019).

Berdasarkan faktor-faktor kebahagiaan di tempat kerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja akan muncul dan meningkat ketika faktor-faktor di atas juga terpenuhi. Faktor-faktor tersebut meliputi faktor kepuasan kerja, otonomi kerja, *spirituality at work*, *work engagement*, kualitas persahabatan, dan keseimbangan pekerjaan-keluarga. Berkaitan dengan kebahagiaan di tempat kerja, semakin tinggi kualitas faktor-faktor tersebut muncul, maka semakin tinggi pula tingkat kebahagiaannya di tempat kerja.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Teori milik Herzberg, Mausner, dan Snyderman (1993) yaitu teori dua faktor kepuasan, mengatakan bahwa adanya kepuasan kerja dihasilkan dari adanya motivator intrinsik, sedangkan ketidakpuasan muncul karena tidak adanya motivator ekstrinsik. Motivator intrinsik yang dimaksud berupa peningkatan tanggung jawab, pengakuan di tempat kerja, dan pencapaian tugas. Sedangkan motivator ekstrinsik yang dimaksud berupa gaji, status pekerjaan, dan kondisi kerja. Seorang karyawan dapat memiliki kepuasan kerja yang tinggi karena karyawan menerima gaji yang sesuai, mendapatkan jaminan keamanan kerja, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja ataupun dengan atasan, dan mendapatkan pekerjaan yang bervariasi dan menantang untuk memotivasi dalam meningkatkan kemampuannya (Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske, 2012).

Didukung dalam teori milik Abraham Maslow yang menjelaskan bahwa untuk mencapai kepuasan kerja perlu tercapainya beberapa kebutuhan, seperti kebutuhan akan rasa aman di mana karyawan dapat merasakan tenang dan puas akan konsekuensi yang ada. Kemudian terpenuhinya kebutuhan sosial, yaitu berupa sikap ramah, saling hormat, dan saling menghargai. Kebutuhan aktualisasi diri pun sangat penting bagi karyawan dalam meningkatkan kualitas keterampilan yang dimilikinya (Maslow, 1970).

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). Tidak hanya itu, Beer (1964) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah bentuk sikap karyawan terhadap perusahaan, pekerjaan yang karyawan terima, rekan kerja, dan objek psikologis yang ada di lingkungan kerja karyawan. Nabawi (2019) 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).

Kepuasan kerja pada karyawan sangat berpengaruh untuk perusahaan, karena dengan adanya kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja dan produktivitasnya secara keseluruhan. Dengan kata lain, sebelum memberikan kepuasan untuk pelanggan, perusahaan perlu memberikan kepuasan untuk seluruh karyawannya sehingga mereka dapat bekerja dengan perasaan yang bahagia dan tidak merasa terbebani saat menyelesaikan pekerjaannya (Muayyad & Gawi, 2016). Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya. Begitupun sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah akan memiliki perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya (Sartika, 2014). Kepuasan kerja mengacu pada respon positif yang berasal dari seluruh evaluasi kerja yang diterima (Mottaz, 1987).

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang ditunjukkan karena adanya sikap positif dari orang lain dan timbal balik yang sesuai dengan harapan, yang dapat membantu meningkatkan produktivitas kerjanya.

2. Dimensi-Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2010), kepuasan kerja memiliki beberapa dimensi, yaitu:

a. Pekerjaan Itu Sendiri (*The Work Itself*)

Dua faktor utama motivasi karyawan dalam mencapai kepuasan kerja yaitu adanya umpan balik dan otonomi kerja yang tinggi. Karyawan yang dapat memenuhi kemampuannya dalam

bekerja, mengembangkan karirnya, dan mendapatkan pekerjaan yang menantang, akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Selain itu, adanya kesempatan dan peluang kerja yang sama dapat membantu dalam meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan.

b. Gaji (*Pay*)

Upah dan gaji menjadi sumber kepuasan kerja yang sangat tinggi. Adanya gaji menjadi refleksi dari bagaimana perusahaan melihat dan menghargai kemampuan serta hasil kerja yang karyawan berikan.

c. Promosi (*Promotions*)

Adanya peluang untuk tumbuh dan berkembang secara intelektual dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Peluang untuk mendapatkan promosi terlihat memiliki dampak kepuasan kerja yang bervariasi. Hal ini bergantung pada bentuk promosi yang perusahaan berikan. Semakin tinggi jabatan yang dipromosikan, maka akan semakin besar pula kenaikan gaji yang diterima. Namun hal tersebut juga perlu adanya pertimbangan, apakah tanggung jawab yang diberikan sesuai atau tidak dengan apa yang diinginkan oleh karyawan tersebut.

d. Pengawasan (*Supervision*)

Pengawasan termasuk sebagai sumber kepuasan kerja. Pengawasan yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa pengawasan

seberapa baik karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, memberi nasihat, dukungan, dan bantuan pada karyawan.

e. **Kelompok Kerja (*Work Group*)**

Adanya kelompok kerja juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada karyawan. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif dapat menjadi sumber kepuasan kerja. Terbentuknya kelompok kerja bertujuan untuk karyawan dapat saling memberikan dukungan, saran, bantuan, dan rasa nyaman. Kelompok yang menunjukkan adanya saling ketergantungan dalam menyelesaikan pekerjaan akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh lima dimensi, yaitu pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), gaji (*pay*), promosi (*promotions*), pengawasan (*supervision*), dan kelompok kerja (*work group*).

3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Melani dan Suhaji (2012) kepuasan kerja memiliki beberapa faktor, yaitu:

a. **Faktor Finansial**

Semakin besar nilai finansial yang karyawan terima, maka semakin besar pula tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tersebut. Faktor finansial terdiri dari beberapa indikator, yaitu besarnya gaji yang diterima, berbagai tunjangan yang diterima, adanya jaminan sosial, fasilitas kerja yang mendukung, dan promosi yang ditawarkan.

Adanya perbedaan tingkat indikator finansial yang diterima karyawan dapat menyebabkan perbedaan tingkat kepuasan kerja pada karyawan tersebut.

b. Faktor Fisik

Faktor fisik memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja. Faktor fisik yang dimaksud yaitu berkaitan dengan jenis pekerjaan, waktu yang seimbang antara jam kerja dengan istirahat, kondisi ruangan atau suhu, kesehatan fisik karyawan, sirkulasi udara, dan pencahayaan. Semakin terpenuhinya faktor fisik tersebut, akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan.

c. Faktor Sosial

Faktor sosial memiliki pengaruh yang paling besar terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Semakin besar faktor sosial terpenuhi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Faktor sosial yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu kekompakan dan kerja sama dalam tim, atasan yang bijaksana dan adil, serta pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Adanya rekan kerja yang dapat saling mendukung dan ramah dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

d. Faktor Psikologis

Karyawan yang memiliki kondisi psikis atau perasaan yang positif akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Kondisi tersebut

merupakan faktor psikologis yang didalamnya juga meliputi kenyamanan dalam bekerja, minat dan bakat yang dimiliki, serta sikap dalam menyelesaikan pekerjaannya. Semakin tinggi faktor psikologis yang dimiliki, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Karyawan pun akan merasa puas jika terdapat kesesuaian antara harapan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki.

Berdasarkan faktor-faktor kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh faktor internal, yaitu faktor fisik dan faktor psikologis, dan faktor eksternal, yaitu faktor finansial dan faktor sosial. Semakin besar banyak faktor-faktor kepuasan kerja yang mempengaruhinya, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang ditunjukkan.

C. *Spirituality At Work*

1. Pengertian *Spirituality At Work*

Teori milik Robbins dan Judge (2012), menjelaskan bahwa *spirituality at work* merupakan konsep kehidupan di tempat kerja, dimana setiap manusia mempunyai kehidupan batin yang tumbuh dan dapat meningkat karena pekerjaan yang bermakna di dalam konteks komunitas. Organisasi yang mampu mendukung budaya spiritualitas menyadari bahwa manusia berusaha untuk dapat menemukan makna dan tujuan dari pekerjaan yang mereka lakukan, keinginan untuk terus terhubung dengan orang lain, dan menjadi bagian dari komunitasnya. Didukung dengan teori

milik Ashmos dan Duchon (2000) bahwa *spirituality at work* merupakan sebuah proses penemuan dan pengungkapan makna serta tujuan dari pekerjaan yang mereka lakukan, termasuk adanya rasanya saling terhubung dengan rekan kerja ataupun tempat mereka bekerja.

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). Terpenuhinya kehidupan batin seseorang mengenai tujuan dan makna dari pekerjaannya merupakan bagian dari proses terbentuknya *spirituality at work* (Dita & Kistyanto, 2013).

★ Adanya *spirituality at work* pada pegawai ditunjukkan dengan sikap dan kemampuannya dalam membangun dan menciptakan makna, serta nilai dari tujuan pekerjaan yang dilakukan (Anggraini, 2017). Karakas (2010) menjelaskan di dalam penelitiannya bahwa *spirituality at work* dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kualitas dan kesejahteraan hidupnya, memberikan pemahaman akan makna dan tujuan pekerjaannya, serta menghadirkan rasa terikat pegawai terhadap kehidupan sosialnya.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *spirituality at work* merupakan bentuk kemampuan seseorang dalam memaknai dan memahami tujuan seluruh pekerjaan yang dilakukannya, serta adanya perasaan terikat dengan rekan kerja dan perusahaan.

2. Dimensi-Dimensi *Spirituality At Work*

Menurut Ashmos dan Duchon (2000) *spirituality at work* terbagi menjadi tiga dimensi, yaitu:

a. Kehidupan Batin Sebagai Identitas Spiritual

Karyawan yang memiliki *spirituality at work* akan dapat memahami jika setiap individu mempunyai kehidupan lahir dan batin, serta di dalam kehidupan batin setiap individu terdapat kebutuhan-kebutuhan yang dapat membantu untuk lebih produktif dan lebih memaknai kehidupan. Adanya *spirituality* di dalam kehidupan batin atau *inner life* juga dapat menunjukkan ekspresi individu mengenai sesuatu yang ada di dalam dirinya, apa saja yang ia lakukan dengan menggunakan perasaan dan kekuatan yang ada di dalam dirinya, serta mengetahui kedalaman diri dan apa saja yang baik menurutnya.

b. Makna dan Tujuan dalam Bekerja

Adanya *spirituality at work* berkaitan dengan pekerjaan yang lebih bermakna, keterikatan antara jiwa dengan pekerjaan, dan proses untuk mendapatkan pengakuan dan perhatian dari tempat individu bekerja. *Spirituality at work* juga berkaitan dengan proses penerimaan

karyawan agar dapat terlibat dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang memiliki makna bagi kehidupannya.

c. Perasaan Terhubung dan Komunitas

Spirituality at work tidak hanya mengenai kemampuan dan proses karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang bermakna, untuk memenuhi kebutuhan kehidupan batinnya, tetapi juga mengenai kemampuan karyawan dalam membangun kehidupan, bekerja sama, serta berhubungan baik dengan rekan kerja, atasan, dan perusahaan, agar dapat saling terikat dengan lingkungan dan tempatnya bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *spirituality at work* dipengaruhi oleh tiga dimensi, yaitu kehidupan batin sebagai identitas spiritual, makna dan tujuan dalam bekerja, dan perasaan terhubung dan komunitas.

3. Faktor-Faktor *Spirituality At Work*

★ Menurut Ashmos dan Duchon (2000) *spirituality at work* memiliki beberapa faktor, yaitu:

a. Kondisi Komunitas

Faktor kondisi komunitas mencakup pada bagaimana komunitas tempat bekerja menghadirkan rasa nyaman dan kontribusi yang baik bagi, sehingga karyawan dapat mengalami perkembangan yang berharga sebagai seorang pekerja dan memiliki rasa kerja sama yang tinggi.

b. *Work Unit As A Community*

Mengenai faktor *work unit as a community*, dapat diketahui dengan melihat sejauh mana komunitas tempat individu bekerja, mampu memberikan bentuk kepedulian dan semangat pada karyawannya.

c. Persepsi dan Sikap Terhadap Nilai-Nilai Organisasi

Individu yang mampu memberikan persepsi dan sikap yang positif terhadap nilai, tujuan, dan pekerjaan yang diberikan organisasi, seperti merasa terhubung dengan tujuan organisasi, terhubung dengan pekerjaannya, dan memiliki gambaran yang positif mengenai masa depan organisasi, menunjukkan bahwa individu tersebut mampu memberikan makna pada organisasi dan setiap pekerjaannya.

d. Pemaknaan dalam Pekerjaan

Faktor pemaknaan dalam pekerjaan ditunjukkan dengan karyawan yang dapat memaknani setiap pekerjaan yang dilakukannya, maka akan didapatkan pula kebahagiaan di tempat kerjanya, semangat bekerja yang terus meningkat, dan perasaan akan pentingnya suatu pekerjaan yang dilakukannya.

e. *Inner Life*

Adanya *inner life* mencakup pada bagaimana seseorang dapat mencapai harapannya, memiliki kesadaran akan nilai-nilai pribadi, dan memanfaatkan kesempatan yang ada di tempat kerja untuk mengekspresikan berbagai aspek kehidupan seseorang.

f. Persepsi Yang Menjadi Penghalang Menuju Spiritualitas

Persepsi yang buruk mengenai pekerjaan, keberadaan, kemampuan, dan tempat ia bekerja, akan menjadi penghambat untuk memiliki spiritualitas di tempat kerja yang baik. Sehingga perlu bagi seseorang untuk dapat memaknai setiap pekerjaan yang dilakukannya.

g. Tanggung Jawab Pribadi

Tanggung jawab pribadi atau *personal responsibility* menjadi bentuk tanggung jawab atas dirinya ketika berada di sebuah lingkungan ataupun organisasi. Hal ini dapat berupa tanggung jawab pribadi atas perkembangan dirinya, tanggung jawab pribadi atas apa yang dikerjakannya, dan tanggung jawab pribadi atas perilakunya di lingkungan ataupun organisasi.

h. Hubungan Positif Dengan Orang Lain

Memiliki hubungan positif dengan orang lain di tempat kerja akan memberikan pengalaman kebahagiaan sebagai salah satu hasil kerjanya di organisasi. Adanya hubungan positif dengan orang lain juga dapat membuat pekerjaannya menjadi pengalaman kerja yang berarti bagi orang lain.

i. Kontemplasi Atau Perenungan

Faktor kontemplasi atau perenungan di dalam *spirituality at work* dapat membantu menangkap perilaku-perilaku terkait dengan *inner life* individu, seperti melakukan refleksi pribadi untuk mengurangi ketidakseimbangan antara harapan dan kenyataan.

Berdasarkan faktor-faktor *spirituality at work* tersebut, dapat disimpulkan bahwa *spirituality at work* dapat mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja ketika faktor-faktor di atas juga terpenuhi. Faktor-faktor tersebut meliputi faktor kondisi komunitas. *work unit as a community*, persepsi dan sikap terhadap nilai-nilai organisasi, pemaknaan dalam pekerjaan, *inner life*, persepsi yang menjadi penghalang menuju spiritualitas, tanggung jawab pribadi, hubungan positif dengan orang lain, dan kontemplasi atau perenungan.

D. Pegawai Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS)

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dijelaskan bahwa pegawai merupakan orang yang bekerja pada pemerintah, seperti perusahaan dan sebagainya. Arti pegawai sendiri dapat dikaitkan dengan pegawai dagang, pegawai honorer, pegawai negeri, dan pegawai negeri sipil, yang masing-masing memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing. Adanya pegawai menjadi salah satu penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi, karena peran dan kedudukannya sebagai faktor penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan yang ada untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan nasional (Nasrullah, Salam, Pratiwi, & Niswaty, 2017).

Kartika dan Suarto (2014) dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa pegawai merupakan sumber daya organisasi yang penting karena mampu berkontribusi dalam menggerakkan roda organisasi dan perannya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Karena pegawai merupakan bagian dari

penggerak operasi dalam organisasi, sehingga akan bergantung pada bagaimana sikap dan perilaku dari setiap pegawai (Sriwidodo & Budhi, 2010). Begitu pun dengan pegawai lembaga pemasyarakatan (LAPAS), bahwa di dalam UU Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan pasal 8 telah dijelaskan mengenai petugas pemasyarakatan atau pegawai pemasyarakatan, yaitu:

“Petugas Pemasyarakatan merupakan Pejabat Fungsional Penegak Hukum yang melaksanakan tugas di bidang pembinaan, pengamanan, dan pembimbingan Warga Binaan Pemasyarakatan”.

Di dalam UU UU Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan juga dijelaskan bahwa petugas lembaga pemasyarakatan (LAPAS) merupakan individu yang bertugas untuk memberikan pembinaan pada Warga Binaan Pemasyarakatan, seperti Narapidana, Anak Didik Pemasyarakatan, dan Klien Pemasyarakatan, berdasarkan sistem, kelembagaan, dan cara pembinaan yang merupakan bagian akhir dari sistem pemidanaan dalam tata peradilan pidana. Pemberian pembinaan ini dilaksanakan di Lembaga Pemasyarakatan atau yang selanjutnya disebut dengan LAPAS.

E. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan *Spirituality At Work* Terhadap Kebahagiaan Di Tempat Kerja

Adanya kebahagiaan di tempat kerja cukup memberikan pengaruh pada pegawai terkait dengan keinginannya untuk tetap bertahan di tempat kerjanya (Syarifi et al., 2019). Arti kebahagiaan di tempat kerja merupakan bentuk perilaku individu yang memiliki kinerja yang baik, semangat tinggi

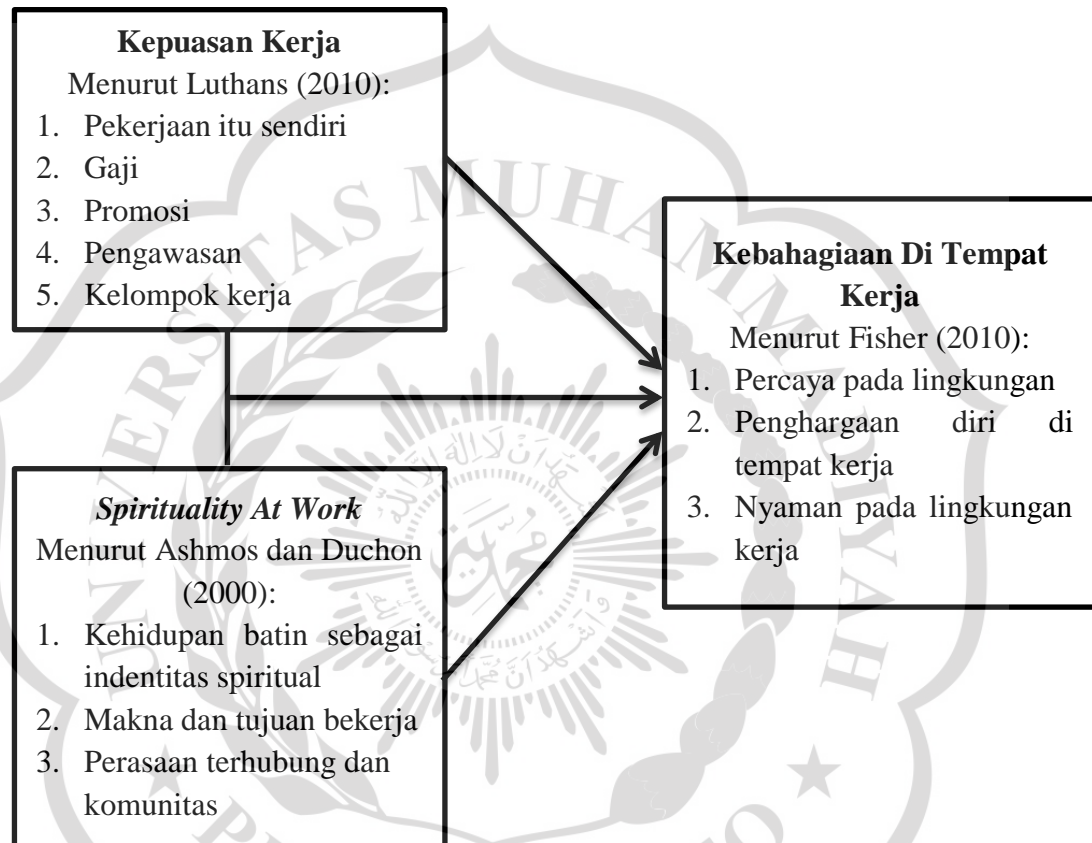
untuk bekerja, antusias dengan pekerjaan yang diembannya, mampu bekerja sama dan bersikap baik dengan pegawai lain, dan melakukan pekerjaan sampingan untuk memperbaiki kualitas tempat kerjanya. Individu yang cenderung bahagia akan mengabaikan beberapa kesalahan yang ada di tempat kerjanya (Diener & Diener, 2008).

Kebahagiaan di tempat kerja sendiri memiliki beberapa aspek yang berhasil dikemukakan oleh Fisher (2010), yaitu percaya pada lingkungan kerja (*trust the people they work for*), penghargaan diri di tempat kerja (*have pride in what they do*), dan nyaman pada lingkungan kerja (*enjoy the people they work with*). Selain itu, perasaan bahagia di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh 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 yang sangat mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja pada pegawai yaitu kepuasan kerja. Adanya sikap positif dari orang lain dan timbal balik yang sesuai harapan, menunjukkan bahwa individu memiliki rasa puas akan pekerjaannya. Ketika seseorang dapat mencapai kepuasan kerja, maka kebahagiaan di tempat kerja yang akan terbentuk dan meningkat. Faktor lain yang sangat mempengaruhi kebahagiaan di tempat juga, yaitu *spirituality at work*. Ketika individu dapat memaknai setiap pekerjaannya, serta merasa terikat dengan perusahaan dan rekan kerjanya, maka individu

tersebut memiliki *spirituality at work*. Sehingga individu yang memiliki *spirituality at work*, akan berpengaruh dalam membentuk dan meningkatkan kebahagiaan di tempat kerjanya.

Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

F. Hipotesis Penelitian

1. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada pegawai Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas II A Purwokerto
2. Ada pengaruh *spirituality at work* terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada pegawai Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas II A Purwokerto

3. Ada pengaruh kepuasan kerja dan *spirituality at work* terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada pegawai Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas II A Purwokerto

