

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap manusia ingin hidup bahagia dunia dan akhirat. Manusia harus melakukan suatu usaha untuk mendapatkan kebahagiaan. Usaha yang dilakukan antara individu satu dengan yang lain harus sesuai dengan kebahagiaan yang ingin diraih. Untuk itu kebahagiaan tidak dapat diraih seseorang dengan begitu saja tanpa berusaha. Tak heran jika manusia bekerja keras untuk meraih kebahagiaan (Elfida, 2008).

Menurut Al-Farabi (dalam Zahidah & Raihanah, 2011) kebahagiaan adalah kondisi hati yang dipenuhi dengan keyakinan dan berperilaku sesuai dengan keyakinan. Hal ini dilakukan dengan cara jiwa yang terlepas dari tuntutan hawa nafsu, melaksanakan amanah dan janji, menunaikan tugas-tugas dengan sempurna, meninggalkan perkara yang diharamkan oleh Allah SWT. Demikian jiwa akan menjadi bahagia apabila seseorang melaksanakan semua perkara yang mulia dan menjauhi perkara yang dilarang (Zahidah & Raihanah, 2011).

Kebahagiaan umumnya mengacu pada emosi positif yang dirasakan individu serta aktivitas positif yang disukai oleh individu (Seligman, 2005). Menurut Biswas, Diener dan Dean (2007) kebahagiaan berupa kualitas dari keseluruhan hidup manusia yang membuat kehidupan menjadi baik secara keseluruhan seperti kesehatan yang lebih baik, kreativitas yang tinggi,

pendapatan yang lebih tinggi dan tempat kerja yang baik. Individu yang memiliki kebahagiaan tinggi akan merasakan bahwa pekerjaan, perkawinan, dan area lain di dalam kehidupan terasa memuaskan (Elfida, 2008). Demikian kebahagiaan itu sangat relatif antara satu dengan yang lain.

Ukuran kebahagiaan sangat relatif antara individu yang satu dengan yang lain. Adakala individu menjadikan kecukupan materi sebagai ukuran kebahagiaan. Ada yang menganggap kebahagiaan bukan hanya mengenai materi saja, tetapi perasaan yang berkaitan dengan pemaknaan atas berbagai peristiwa yang ada disetiap rentang kehidupan. Selain itu ada pula yang menganggap kebahagiaan merupakan perasaan yang muncul akibat seimbangannya antara harapan dan keinginan (Elfida, 2008). Itulah berbagai tolok ukur kebahagiaan yang dapat dirasakan dalam kehidupan.

Menurut Carr (2004) secara keseluruhan kebahagiaan tergantung pada evaluasi kognitif kepuasan dalam berbagai domain kehidupan seperti keluarga, pekerjaan, pengaturan, dan pengalaman afektif. Lebih lanjut, Carr (2004) menyebutkan delapan domain kehidupan untuk memperoleh kebahagiaan seperti diri sendiri, keluarga, pernikahan, relasi, lingkungan sosial, fisik, kerja dan pendidikan. Eddington dan Shuman (dalam Putri, 2009) menyebutkan domain kehidupan dalam memperoleh kebahagiaan seperti diri sendiri, keluarga, waktu, kesehatan, keuangan, dan pekerjaan. Demikian pekerjaan merupakan domain kehidupan untuk memperoleh kebahagiaan.

Pekerjaan sebagai salah satu domain kehidupan untuk mendapatkan kebahagiaan. Pekerjaan menjadi suatu hal yang penting bagi kehidupan

seseorang. Bekerja juga merupakan salah satu tugas perkembangan masa dewasa yang harus dipenuhi (Putri, 2009). Bekerja dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, dan papan. Akan tetapi, antara individu yang satu dengan yang lain mempunyai cara yang berbeda dalam memaknai suatu pekerjaan.

Pekerjaan bukan hanya alat untuk mendapatkan uang tetapi juga isyarat bahwa individu dihargai, dibutuhkan orang lain, dan meyakinkan bahwa individu mampu melakukan sesuatu sehingga pekerjaan memberikan makna lain pada kehidupan individu. Menurut Lopez dan Snyder (2007) menyebutkan tiga konsep kerja yaitu pekerjaan yang berfokus pada keuangan sehingga memandang pekerjaan sebagai keuntungan yang diperoleh dari *provider* untuk kebutuhan keluarga, *kedua* pekerjaan merupakan suatu karir dengan cara memfasilitasi motivasi berprestasi, menstimulasi kebutuhan untuk berkompetisi, atau meningkatkan harga diri dan kepuasan, *ketiga* pekerjaan merupakan suatu panggilan hati yang bersumber dari kebermaknaan pribadi yang berasal dari keyakinan individu melakukan tujuan sosial yang bermanfaat sebagai bentuk pengembangan diri ke arah yang lebih baik.

Individu yang bekerja dengan rasa bahagia adalah individu yang memiliki perasaan positif disetiap waktu, karena individu tersebut yang paling tahu bagaimana mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya sehingga memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan dalam bekerja (Pryce & Jones, 2010). Diener menggunakan istilah kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) untuk menggambarkan kebahagiaan. Ariati (2010) yang meneliti hubungan antara *subjective well-being* dengan kepuasan kerja menemukan ada

hubungan positif antara *subjective well-being* dengan kepuasan kerja. Maka dari itu ada hubungan antara kebahagiaan dengan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja muncul apabila individu bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan dan diharapkan (Robbins, 2002). Kesesuaian antara harapan dengan kenyataan penting untuk diwujudkan. Hal ini berkaitan dengan kepuasan kerja yang akan didapatkan nantinya. Alfarisi (2010) menyebutkan ciri-ciri kepuasan kerja adalah rasa bangga terhadap pekerjaan, menyenangkan dan mencintai pekerjaan, bergairah dan bahagia dengan pekerjaan, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Individu yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan akan bahagia dalam melakukan pekerjaan. Individu yang merasa bahagia melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan memomorduakan imbalan materi (Alfarisi, 2010). Hal ini berarti individu yang bekerja sepenuh hati dan tanpa mengenal lelah akan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, sehingga berdampak pada produktivitas kerja.

Menurut Almigo (2004) produktivitas kerja merupakan suatu ukuran hasil kerja atau kinerja individu dengan proses *input* sebagai masukan dan *output* sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja individu dalam menentukan usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Carr (2004) menyebutkan kebahagiaan meningkatkan kreativitas, produktivitas dan umur panjang. Penelitian Gupta (2012) tentang *importance of being happy at work* menemukan bahwa individu yang senang akan cenderung lebih produktif, serta menghasilkan ide-ide baru yang inovatif.

Hal ini berarti ada hubungan antara produktivitas dengan kebahagiaan dalam bekerja yakni semakin individu merasa bahagia dalam bekerja, semakin produktif dalam bekerja.

Hasil wawancara awal penulis pada tanggal 04 Oktober 2013 dengan empat orang pegawai Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau diperoleh hasil bahwa dengan melakukan pekerjaan senang hati, sesuai kehendak sendiri, tidak terpaksa, dan merasa tugas sebagai tanggung jawab memberikan rasa puas dalam melakukan pekerjaan sehari-hari. Hal ini berarti bahwa individu saat bekerja tidak hanya ingin mendapatkan materi, melainkan juga sebagai bentuk panggilan hati. Hal ini akan memberikan rasa bahagia dalam bekerja. Hasil wawancara ini sejalan dengan pendapat Lopez dan Snyder (2007) yang menyatakan bahwa individu bekerja bukan hanya untuk mendapatkan materi, melainkan bahwa suatu pekerjaan itu menjadi suatu panggilan hati, sehingga mereka bekerja dengan hati yang bahagia dan senang.

Disamping itu ada individu yang merasakan ketidakbahagiaan di tempat kerja. Rasa tidak bahagia di tempat kerja ini akan menimbulkan ketidakpuasan yang memberikan dampak negatif bagi instansi antara lain tingkat kehadiran rendah dan *turnover* yang tinggi (Soeghandi, 2013). Soeharso dan Crhistie (2008) tentang pengaruh iklim *authentizotic*, stress kerja dan kebahagiaan terhadap intensi *turnover* pada karyawan diperoleh hasil bahwa kebahagiaan berhubungan dengan *turnover*. Ternyata individu yang merasa bahagia dalam bekerja maka tidak memiliki keinginan untuk pindah kerja. Kesari (2012) tentang *occupational stress, psychological capital, happiness and turnover*

*intentions among teachers* diperoleh hasil bahwa *psychology capital* memiliki potensi mengurangi keinginan karyawan untuk pindah. Hal ini membuktikan bahwa ada hubungan antara kebahagiaan karyawan dengan intensi *turnover*. Dengan demikian individu yang bahagia dalam bekerja memiliki potensi mengurangi keinginan untuk pindah kerja.

Kebahagiaan di tempat kerja sangat penting bagi individu karena individu yang bahagia di tempat kerja memiliki perasaan positif yang membuat individu puas, produktif, dan *turnover* rendah sehingga menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas (Ningsih, 2013). Intinya individu yang bahagia di tempat kerja akan berdampak positif dan negatif bagi instansi. Dengan melihat adanya dampak positif dan negatif yang didapatkan dari individu yang bahagia dan tidak bahagia, instansi dapat meningkatkan kebahagiaan individu dalam bekerja. Namun untuk meningkatkan kebahagiaan individu dalam bekerja, terlebih dahulu mengetahui faktor yang membuat individu bahagia dalam bekerja.

Pendekatan *indigenous psychology* memahami perilaku secara kontekstual yang menekankan pada sebuah perilaku tidak hanya dipahami berdasarkan stimulus yang ada melainkan memahami kerangka nilai budaya individu yang terpapar oleh stimulus tersebut. Budaya merupakan suatu tatanan nilai, sikap ataupun kebiasaan yang ada pada individu. Budaya juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi cara berpikir dan perilaku individu sesuai dengan nilai budaya (Kim dkk, 2010).

Studi literatur yang telah dilakukan penulis belum menemukan hasil penelitian yang mengkaji kebahagiaan di tempat kerja dengan pendekatan *indigenous psychology*. Selama ini penelitian kebahagiaan di tempat kerja banyak mengadopsi dari teori-teori barat. Dari uraian mengenai pentingnya kebahagiaan bagi individu di tempat kerja dan mengkaji secara konteks kedaerahan, untuk itu penulis ingin mengkaji secara mendalam faktor-faktor kebahagiaan di tempat kerja dengan pendekatan *indigenous psychology*.

### **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah penelitian adalah faktor apa yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor apa yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja.

### **D. Keaslian Penelitian**

Studi literatur yang dilakukan penulis menemukan beberapa penelitian yang mengkaji mengenai kebahagiaan dengan pendekatan *indigenous psychology*. Penelitian Ardi (2012) tentang apa yang membuat remaja bahagia? Sebuah studi eksplorasi menggunakan pendekatan *indigenous psychology* diperoleh hasil bahwa ada tiga unsur sumber kebahagiaan remaja yaitu hubungan dengan orang lain, pemenuhan diri, hubungan dengan Allah. Hal ini

menunjukkan bahwa hubungan dengan orang lain memiliki persentase terbesar menjadi sumber kebahagiaan seseorang.

Penelitian Putri (2011) tentang orientasi kebahagiaan siswa SMA tinjauan *indigenous psychology* siswa laki-laki dan perempuan diperoleh hasil bahwa peristiwa yang membuat laki-laki bahagia adalah peristiwa yang berhubungan dengan prestasi, spiritualitas, teman, dan waktu luang sedangkan untuk perempuan berhubungan dengan keluarga, mencintai dan dicintai, serta uang. Hal ini menunjukkan bahwa kebahagiaan baik laki-laki maupun perempuan ada kaitannya dengan orang lain seperti teman dan keluarga.

Penelitian Susilawati (2012) mengkaji tentang apa yang membuat lansia (*Old People*) Bali bahagia? studi eksplorasi pendekatan *indigenous psychology* diperoleh hasil bahwa kebahagiaan lansia di Bali bersumber dari tiga elemen yaitu (1) kesehatan, baik kesehatan diri maupun keluarga, (2) kebersamaan dan kerukunan bersama keluarga, serta (3) kemampuan untuk tetap menjalani aktivitas di usia senja. Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan yang memiliki persentase terbesar menjadi sumber kebahagiaan pada lansia.

*Subjective well-being* sama halnya dengan kebahagiaan. Penelitian Mujamiasih (2013) mengkaji tentang *subjective well-being* studi *indigenous* karyawan bersuku jawa diperoleh hasil bahwa faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* pada karyawan bersuku jawa yaitu kecukupan materi. Hal ini menunjukkan bahwa materi yang menjadi sumber kebahagiaan pada suku jawa.



Penelitian Hedissa (2012) mengenai *psychological capital* dan kepuasan kerja pada anggota Polri yang sedang mengikuti pendidikan di perguruan tinggi ilmu kepolisian (PTIK) menemukan bahwa Polri yang memiliki *psychological capital* yang tinggi akan merasakan kepuasan kerja. *Psychological capital* ini berkaitan dengan optimisme, salah satu aspek kebahagiaan adalah optimisme. Hal ini menunjukkan bahwa kapasitas-kapasitas positif yang dimiliki karyawan dalam sebuah organisasi memberikan pengaruh positif dalam mengembangkan perilaku kerja yang diinginkan termasuk kepuasan kerja

Penelitian Gupta (2012) mengenai *importance of being happy at work* menemukan bahwa jika individu bahagia dalam bekerja mereka cenderung lebih produktif, menghasilkan ide-ide baru yang inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang kuat antara kebahagiaan dan kesuksesan kerja sehingga individu yang bahagia dan puas relatif lebih sukses di tempat kerja.

Studi literatur yang telah ditemukan banyak yang mengkaji kebahagiaan dengan pendekatan *indigenous psychology*. Namun penelitian mengenai kebahagiaan di tempat kerja belum ada dan pernah diteliti. Untuk itu peneliti lebih lanjut meneliti faktor apa yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja dengan pendekatan *indigenous* psikologi.

### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang akan diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah bagi perkembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi dan memperkaya hasil penelitian yang telah ada. Hal ini dilakukan dengan cara memberi tambahan data yang empiris dan teruji secara ilmiah mengenai faktor-faktor yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja.

#### 2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja.
- b. Memberikan informasi sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya khususnya penelitian yang berhubungan dengan faktor-faktor yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja.