

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi sebuah hal yang penting dalam berjalannya sebuah organisasi. Menurut Hasnadi (2019) pegawai yang memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas organisasi diperlukan sebagai sumber daya manusia, maka dari itu sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen primer dan sebagai penentu kesuksesan atau kegagalan organisasi. Salah satu pendukung dari kinerja pegawai adalah tingkat kebahagiaan pegawai di tempat kerja. Menurut Diener (2000) kebahagiaan dapat dirasakan ketika seseorang lebih sering merasa senang dan sedikit merasa tidak senang. Kebahagiaan di tempat kerja menjadi sebuah hal yang penting dalam pendukung keefektifan kerja pegawai. Hal itu dikarenakan kebahagiaan di tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam aktivitas organisasi. Apabila tingkat kebahagiaan pegawai di tempat kerja meningkat positif maka akan berdampak secara langsung pada kualitas kerja pegawai. Budaya perusahaan yang mendukung keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, kolaborasi, dan kerja tim dapat menciptakan lingkungan yang lebih positif di tempat kerja, tentu saja ini mampu meningkatkan kebahagiaan pegawai. Kebahagiaan di tempat kerja tidak terlepas juga dalam konteks tenaga pendidik. Kebahagiaan guru dan tenaga pendidik dapat memiliki dampak besar pada kualitas pengajaran, pembelajaran siswa dan prestasi akademik lainnya.

Kebahagiaan menjadi harapan bagi setiap orang dalam kehidupan ini. Dapat dikatakan juga bahwa kebahagiaan merupakan kunci dari kehidupan ini. Menurut Aristoteles (Adler, 2003) menyebutkan bahwa kebahagiaan berasal dari kata “*happy*” atau bahagia yang berarti *feeling good, having fun, having a good time*, atau sesuatu pengalaman yang dapat menjadi menyenangkan. Kebahagiaan secara umum mengacu pada emosi positif yang dirasakan seseorang, dan aktivitas positif yang disukai oleh individu tersebut (Seligman, 2005). Selain itu, kebahagiaan tercipta dari

kesejahteraan yang didapatkan dan finansial yang dimiliki. Selain itu pekerjaan juga menjadi bentuk kebahagiaan seseorang dalam kehidupan ini. Sering kali individu berlomba-lomba mencari pekerjaan yang sesuai dengan keinginan masing-masing.

Van Den Berghe (2011) berpendapat bahwa pekerjaan merupakan aspek yang meningkatkan kesejahteraan individu. Orang yang menganggap pekerjaannya sebagai hal terpenting dan mempunyai hubungan yang baik dengan lingkungan kerjanya akan mencapai kinerja yang terbaik. Kebahagiaan di tempat kerja diperlukan agar karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya, membangkitkan emosi positif dalam mengelola dan mempengaruhi lingkungan, serta memberikan kepuasan kerja kepada karyawan (Pryce-Jones, 2010). Kebahagiaan di tempat kerja tentu akan memunculkan berbagai dampak positif pada pegawai dalam sebuah perusahaan atau organisasi baik secara individu ataupun kelompok. Dengan melihat adanya dampak yang ditimbulkan dari perasaan bahagia pada pegawai, maka instansi seharusnya mampu meningkatkan kebahagiaan pegawai di tempat kerja. Namun untuk melihat itu, penting untuk mengetahui faktor yang membuat individu bahagia di tempat kerja baik secara internal maupun eksternal.

Menurut temuan penelitian Fisher (2010), orang merasa senang ketika mampu melakukan pekerjaannya dengan hasil yang memuaskan dan bukan standar. Karyawan yang berkinerja baik dan puas dengan pekerjaannya dapat dinilai berdasarkan kenyamanan lingkungan, kepuasan pelanggan, pendekatan disiplin dalam bekerja, dan hasil pekerjaan yang dilakukan. Namun tidak jarang setelah seseorang mendapat pekerjaan yang diinginkan sering kali timbul ketidak nyaman dan ketidak bahagiaan di tempat kerja. Padahal memiliki rasa kebahagiaan saat bekerja menjadi hal penting yang harus dimiliki setiap pegawai agar kinerja (performa) pegawai semakin meningkat (Ekens dan Ko, 2010).

Terciptanya kebahagiaan pegawai di tempat dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah optimisme pegawai dalam

melakukan pekerjaan di tempat kerja. Menurut Segerestrom (1998) dan Ghufron (2012), optimisme merupakan cara berpikir yang positif dan realistis ketika menghadapi masalah. Berpikir positif berarti berusaha memanfaatkan situasi buruk dengan sebaik-baiknya. Namun kenyataannya, tidak semua ahli optimistis. Salah satu penyebab karyawan dipecat adalah karena mereka kehilangan optimisme. Pasalnya, hilangnya optimisme karyawan dapat berdampak negatif terhadap organisasi, misalnya berdampak pada kualitas hubungan dengan rekan kerja.

Bahkan dalam keadaan sulit sekalipun, orang-orang yang optimis di tempat kerja sebenarnya dapat bekerja lebih baik dibandingkan karyawan lain yang pesimis terhadap masalah di tempat kerja. Karyawan yang optimis seringkali memiliki energi positif yang lebih kuat di tempat kerja. Karyawan yang optimis dan penuh harapan terhadap masa depan akan lebih bahagia dan bersyukur atas pilihan hidupnya dibandingkan mereka yang kurang optimis. Semakin banyak optimisme yang dimiliki karyawan, semakin besar pula rasa sejahtera mereka. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa optimisme berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahagia, mereka akan bekerja lebih baik, yang akan menguntungkan individu dan organisasi. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya dari Nandini (2017). Optimisme ditemukan menjadi kontributor yang sangat signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Penelitian empiris lain yang menggunakan objek Mustahiq oleh Sutatminingsih & Zaina (2019) menunjukkan bahwa optimisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan Mustahiq.

Faktor berikutnya yang dapat memengaruhi kebahagiaan karyawan pada tempat kerja adalah budaya organisasi. Menurut Chaiprasit dan Santdhirakul (2011) kebahagiaan di tempat kerja disebabkan oleh beberapa faktor yaitu, budaya organisasi, hubungan, kualitas kehidupan di tempat kerja, dan kepemimpinan. Budaya organisasi menjadi faktor eksternal yang dapat memengaruhi kebahagiaan karyawan di tempat karena pada lingkungan kerja yang positif, maka seorang karyawan akan

merasakan kebahagiaan saat bekerja. Diungkapkan oleh Prceye dan Jones (2010) bahwa suatu organisasi memiliki budaya yang baik maka hal tersebut dapat berkontribusi dalam mengontrol tingkah laku pegawai dengan baik dalam kehidupan di tempat kerja. Penelitian terdahulu seperti, Tiyani (2019) menunjukkan pengaruh positif signifikan budaya organisasi terhadap kebahagiaan di tempat kerja (*happiness at work*).

Budaya sekolah (*school culture*) merupakan bagian penting dari sekolah yang mendukung peningkatan hasil dan mutu pendidikan (Husni, 2015). Budaya sekolah mencakup nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang dapat dianut bersama dan dilaksanakan secara sadar sebagai perilaku alamiah dan dibentuk oleh lingkungan sehingga menciptakan pemahaman bersama dalam komunitas sekolah yang belajar (Dewi, 2015). Departemen pendidikan Nasional menjelaskan bahwa budaya sekolah terdiri dari nilai-nilai dominan yang dianut oleh sekolah atau suatu falsafah yang memuat kebijakan sekolah yang berkaitan dengan seluruh unsur dan komponen sekolah, termasuk mata pelajaran pendidikan, seperti cara pelaksanaan tugas sekolah sebagai asumsi dasar atau keyakinan. dipegang oleh staf sekolah dan menjadi watak dan watak sekolah, atau watak dan citra sekolah di masyarakat luas. Penelitian lain menurut Wulandari dan Widayastuti (2014) menjelaskan ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kebahagiaan diantaranya: hubungan positif dengan orang lain, prestasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan kesehatan.

Pada penelitian ini menggunakan objek Yayasan Taruni Bhakti Madiun. Yayasan Taruni Bhakti Madiun merupakan sebuah yayasan yang memiliki beberapa unit sekolah yang terdiri atas Taman Kanak-kanak (TK), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP). Yayasan Taruni Bhakti Madiun beralamat di Jalan Ahmad Yani No 7 Madiun. Pegawai Yayasan Taruni Bhakti Madiun terdiri atas tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan tenaga penunjang. Sebagai lembaga yang berfokus pada bidang pendidikan yang berbasis Katolik Yayasan Taruni Bhakti memiliki visi, misi yang menjunjung tinggi iman akan Kristus dan

nilai-nilai kemanusiaan seturut semangat Santa Angela. Hal ini termasuk penghormatan terhadap Tuhan, komitmen terhadap pelayanan, solidaritas dengan orang-orang yang kurang beruntung dan pemahaman tentang pentingnya moralitas dan etika. Selain itu organisasi ini menekankan pada pelayanan terhadap sesama. (<https://ursulinindonesia.or.id/misi-kerasulan>)

Pegawai Yayasan Taruni Bhakti Madiun terdiri atas tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan tenaga penunjang yang perlu merasakan kebahagiaan di tempat kerja agar para pegawai dapat bekerja sesuai dengan tanggung jawab dan membentuk kepribadian pegawai untuk bekerja dengan perasaan bahagia dan menyenangkan. Disaat pegawai bekerja dengan perasaan yang senang maka pegawai Yayasan Taruni Bhakti mencapai peran dalam organisasi yang efektif dan efisien. Kebahagiaan dalam bekerja oleh pegawai Yayasan Taruni Bhakti Madiun karena membuat perasaan ketertarikan pada organisasi sehingga membuat pegawai mengalami peningkatan kinerja dan memiliki rasa loyalitas serta komitmen dalam organisasi. Pegawai yang bahagia lebih termotivasi dan mengungguli pegawai yang tidak bahagia (Danish & Usman, 2010 dalam Ficarra *et al*, 2020). Sikap optimisme juga tidak terlepas dari hal penting untuk terciptanya perasaan menyenangkan dalam Yayasan Taruni Bhakti mengingat dalam setiap penugas anak terdapat berbagai kesulitannya sendiri-sendiri. Budaya organisasi dalam Yayasan identik dengan rasa kekeluargaan yang tinggi, dimana satu sama lain memiliki rasa saling memiliki dan saling membutuhkan antar individu. Prinsip dari yayasan ini ingin membangun setiap individu yang ada menjadi individu yang unggul secara akademik maupun kepribadian. Nilai-nilai yang ingin dicapai oleh Yayasan tertuang dalam nilai dasar pendidikan Ursulin yang di sebut dengan “*Core Value Serviam*”. Nilai dasar pendidikan tersebut dipusatkan pada SERVIAM yang menjadi pedoman anggota komunitas sekolah Ursulin dalam menjalankan tugas serta menjadi jati diri sebagai anggota komunitas sekolah Ursulin.

Alasan memilih objek penelitian ini karena diindikasikan adanya rasa optimisme para pegawai Yayasan Taruni Bhakti Madiun. Hal tersebut terlihat dari pengamatan yang dilakukan, bahwa para pegawai terlihat optimis dan senang dalam melakukan pekerjaan masing-masing walaupun dirasa banyak tantangan. Misalnya, terdapat pegawai merasa tertantang dengan adanya tugas baru yang sebelumnya belum pernah dilakukan. Dengan demikian terlihat bahwa adanya pengaruh dari optimisme pada pegawai Yayasan Taruni Bhakti. Sikap optimisme dan perasaan senang yang ditunjukkan oleh pegawai tidak terlepas dari adanya *core value SERVIAM* yang diinternalisasikan pegawai dalam kehidupan kerja sehari-hari, dimana *core value* yang dimaksudkan adalah cinta kasih, integritas, tangguh, *inseme*, totalitas, dan semangat pelayanan. Merujuk pada penjelasan pada alinea-alinea sebelumnya, judul penelitian ini dirumuskan sebagai berikut : **Pengaruh Optimisme, dan Core Value SERVIAM terhadap Happiness at Work pegawai Yayasan Taruni Bhakti Madiun.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang penelitian tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a) Apakah optimisme berpengaruh positif signifikan terhadap *Happiness at work* pegawai Yayasan Taruni Bhakti Madiun?
- b) Apakah *Core Value SERVIAM* berpengaruh positif signifikan terhadap *Happiness at work* pegawai Yayasan Taruni Bhakti Madiun?

1.3 Tujuan Penelitian

- a) Menguji signifikansi pengaruh positif optimisme terhadap *Happiness at work* pegawai Yayasan Taruni Bhakti Madiun.
- b) Menguji signifikansi pengaruh positif *Core Value SERVIAM* terhadap *Happiness at work* pegawai Yayasan Taruni Bhakti Madiun.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis dan diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan terhadap literatur-literatur maupun penelitian di bidang bisnis dan manajemen, khususnya aplikasi persuasi optimisme dan, *Core Value* suatu lembaga pendidikan dan pengaruhnya pada *Happiness at work*. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi penelitian yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Yayasan Taruni Bhakti Madiun dalam melihat sikap optimisme pada pegawai dan internalisasi *Core Value SERVIAM*. Sehingga dapat menjadi masukan pengelola yayasan dalam memelihara *happines at work* pada pegawai agar semakin meningkatkan sistem manajerial yayasan.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika dalam penulisan skripsi ini dijelaskan sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab pendahuluan berisi penjelasan mengenai latar belakang pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan laporan penelitian berupa skripsi

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka berisi penjelasan mengenai variabel dalam penelitian, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka penelitian.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian berisi penjelasan mengenai desain penelitian, identifikasi, definisi operasional dan pengukuran variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi sampel dan teknik pengambilan sampel, dan teknik analisis data yang digunakan.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pembahasan pada bab ini berisi tentang gambaran umum objek pembahasan, deskripsi data, hasil analisis data, dan pembahasan.

BAB 5 SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Pembahasan pada bab ini berisi tentang simpulan, keterbatasan, dan saran