

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji secara parsial pengaruh optimisme dan *core value serviam* terhadap *happiness at work* pegawai Yayasan Taruni Bhakti Madiun. Berdasarkan hasil pengolahan data, pembahasan data, dan penelitian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dapat diambil dan dijelaskan kesimpulan sebagai berikut:

- a) Optimisme bernilai positif, namun pengaruhnya tidak signifikan terhadap *happiness at work* pegawai Yayasan Taruni Bhakti Madiun. Hal ini mengindikasikan optimisme yang diujikan belum dapat meningkatkan secara signifikan *happiness at work* pada pegawai Yayasan Taruni Bhakti Madiun.
- b) *Core value serviam* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *happiness at work* pegawai Yayasan Taruni Bhakti Madiun. Hasil ini menunjukkan *core value serviam* dapat meningkatkan *happiness at work*.

5.2 Keterbatasan

Berdasarkan dari hasil perhitungan dari pengujian koefisien determinan (R^2) sebesar 61,1% dipengaruhi oleh optimisme dan *core value serviam* pegawai Yayasan Taruni Bhakti Madiun dan 38,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian berikut: terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan,

1. Saran Praktis (Bagi pihak Yayasan Taruni Bhakti Madiun)

- a) Peningkatan optimisme dari pegawai perlu untuk ditingkatkan kembali, hal tersebut akan semakin meningkatkan kebahagiaan karyawan ditempat kerja, misalnya dengan program atau kegiatan bersama secara rutin di setiap semester atau saat liburan semester,

seperti rekoleksi, outbound, dan kegiatan lainnya yang dapat meningkatkan sikap optimisme pegawai yayasan. Dengan meningkatnya sikap optimisme yang dimiliki oleh pegawai, maka tingkat stres dalam bekerja akan menurun dan kualitas kerja akan meningkat dengan baik.

- b) Berdasarkan hasil dari nilai rata-rata jawaban pegawai pada variabel *core value serviam* indikator dengan nilai terendah adalah kesungguhan(4,15) dan semangat pelayanan (4,15). Dengan demikian disarankan untuk Yayasan melakukan upaya atau kegiatan yang dapat meningkatkan nilai kesungguhan, dan semangat pelayanan; seperti kegiatan refleksi karya setiap tahun sekali, peningkatan kompetensi guru dan tenaga penunjang dalam pelayanan sehari-hari kepada siswa ataupun pihak lain yang membutuhkan pelayanan terkait jasa pendidikan yang diselenggarakan Yayasan Taruni Bhakti Madiun. Dengan lebih meningkatkan nilai dalam *core value serviam* akan meningkatkan kebahagiaan pegawai di tempat kerja, maka secara langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai sehingga lebih produktif.
- c) Berdasarkan aspek manajemen, peningkatan sikap optimisme terhadap pegawai perlu dilakukan dalam setiap menjalankan tugas dan tanggungjawab. Seseorang yang memiliki sikap yang optimis akan mampu berpikir secara positif serta dapat menggunakan seluruh potensi yang dimiliki untuk mencapai tujuan. Lingkungan kerja yang selaras dengan nilai budaya (*core value serviam*) juga akan membantu karyawan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman (merasa bahagia di tempat kerja). Maka dengan adanya kebahagiaan di tempat kerja pegawai akan memiliki yang kuat terhadap komitmen dalam yayasan untuk bekerja dengan sungguh tanpa adanya rasa tekanan atau stres dalam bekerja.

2. Saran Akademis

Berdasarkan nilai R^2 (61,1%) dimana 38,9% dipengaruhi oleh variabel lain dan terdapat satu hipotesis yang tidak berpengaruh signifikan (optimisme) pada variabel dependen, pada penelitian berikutnya dapat melakukan penelitian dengan studi empiris dengan tema yang sama, dengan objek penelitian pada organisasi lainnya, serta menambahkan variabel lain yang diprediksi meningkatkan *happiness at work* pada pegawai, seperti *Organizational climate*, dan kepuasan kerja. *Organizational climate* disarankan menjadi kajian pada penelitian selanjutnya, hal tersebut merujuk pada hasil penelitian Yurita (2018) yang menguji bahwa *organizational climate* berpengaruh signifikan terhadap *happiness at work*, sedangkan kepuasan kerja disarankan menjadi menjadi bahan kajian karena penelitian Ermawati *et al* (2022) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *happiness at work*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adler , M.J. (2003). Aristotle's ethics: The theory of happiness. The Mortimer.
- Arikunto, S. (2006) *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Atika, A., Nugroho, P. J., & Sumarnie, S. (2019). Pengembangan Budaya Sekolah Berbasis Katolik. *Equity In Education Journal*, 1(1), 1-10.
- Alipour, F., Karimi, F., & Mohammadi, M. (2012). Analytical of Factors Determinants of Happiness at Work Case Study on PT. PLN (Persero) Region Suluttenggo, Sulawesi, Indonesia. *European Journal of Business and Management*, 4(18), 1 10.
- Chaiprasit, K., Santidhirakul, O. (2011). Happiness at Work of Em Small andMedium-sized Enterprises, Thailand. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 189 -200
- Dewi, M. (2015). Budaya Sekolah sebagai Komunitas Belajar. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 5 (2), 131-138.
- Denison, R. D. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view paradigm wars. *The Academy of Management Review*, 21 (3), 619-654.
- Dienar, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal of a national index. *American Psychologist*. 55(1), 34-43
<https://doi.org/10.1037/0003066X.55.1.34>. Diakses 12 November 2023
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, Culture, and Subjective Well Being Emotional and Cognitive Evaluations of Life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403 425.
- Dwiatmoko, Ignatius Aris (2022) Laporan Penelitian : Implementasi Nilai-nilai SERVIAM di Sekolah-sekolah Yayasan Pendidikan Ursulin di Seluruh Indonesia : Sebuah Evaluasi Eksploratif Statistis. Other. Universitas Sanata Dharma. Conference or Workshop Item
<https://repository.usd.ac.id/view/divisions/dep=5Fie/2022.type.html>. Diakses 12 November 2023.
- Depdiknas. (2007). Pedoman penyusunan kurikulum tingkat satuan pendidikan pendidikan dasar dan menengah. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
[https://jdih.kemdikbud.go.id/sjdih/siperpu/dokumen/salinan/Nomor 41 Tahun 2007.pdf](https://jdih.kemdikbud.go.id/sjdih/siperpu/dokumen/salinan/Nomor%2041%20Tahun%202007.pdf). Diakses 12 November 2023.

- Ficarra, L., Rubino, M. J., & Morote, E.-S. (2020). *Does Organizational Culture Affect Employee Happiness? Jurnal kepemimpinan dan Pengajaran*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Does-Organizational-Culture-Affect-Employee>. Diakses 12 November 2023
- Fisher, D. (2010) Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12, 384-412
- Fitriana, N., Hutagalung, F. D., Awang, Z., & Zaid, S. M. (2022). PLOS ONE, 17(1).
- Gamayu Denison, R. D. (1996). *What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. The Academy of Management Review*, 21 (3), 619-654.
- Gavric, G., Sormaz, G., lic, D. (2016). *The impact of organizational culture on the ultimate performance of a company. Faculty of Business Economics and Entrepreneurship International Review*, 3, 25-30.
- Gustien, E., & Soeling, P. D. (2020). Pengaruh *Organizational Commitment* dan *Happiness at Work* terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN).
- Ghufron & Risnawita. (2012). *Teori-Teori Psikologi*. Jogjakarta: ArRuzz Media.
- Ginting, H. (2012). Hubungan antara optimisme dengan kesejahteraan psikologis pada mahasiswa. *Jurnal Psikologi*, 39(1), 1-11.
- Goleman, D. (2007). *Social intelligence: The new science of human relationships*. Bantam.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hatch, M. (2007). Relations between organizational culture, identity and image. *European. Journal of Marketing*, 31(5), 356-365.
- Hasnadi. (2019). Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. *Jurnal Bidayah*, <http://ejournal.staindirundeng.ac.id/index.php/bidayah/article/view/270> Diakses 12 November 2023

- Kampustheodorus.web.id (2020). https://kampustheodorus.web.id/maps_sekolah/.
Di akses 12 November 2023
- Kerns, C.D & KO, K. (2010). Exploring Happiness and Performance at work
journal of organization and leadership business, (5), 68-81
- kamaroellah, R. a. (2014). Pengantar Budaya Organisasi (Vol. satu). Surabaya:
CV. Salsabila Putra Pratama.
- Kilmann, Ralph H., Saxton, Mary J., Serpa, Roy & Associate, 1988, Gaining
Control of the Corporate Culture, San Francisco: Jossey-Bass Publishers
- Larentis, F., et al. (2018). "The influence of organizational culture on the
implementation of sustainability in Brazilian companies." *Journal of
Cleaner Production* 172: 4235-4245.
- Mahani, D. S., Ma'rufi, I., & Indrayani, R. (2020). Beban kerja mental dan
pendapatan dengan kebahagiaan di tempat kerja pada dosen di
universitas jember. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 16(1), 16-26.
- Myers, D. G., & Diener, E. (1995). The relationship of dispositional happiness to
life satisfaction and psychological well-being. *Journal of Personality*,
73(1), 81-98.
- Nandini, D. A. (2017). Kontribusi optimisme terhadap kebahagiaan pada
karyawan. *Journal Psikologi*, 9(2).
- Nugroho, I A. (2014). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kebahagiaan Di
Tempat Kerja Pada Karyawan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik
Indonesia Surakarta. Skripsi. Surakarta: UNS
- Ordo Santa Ursula (2022). Biara Ursulin "Santo Bernardus" Madiun.
<http://ursulinindonesia.or.id/section-item/182>
- Putri, D. L. (2019). Pengaruh budaya organisasi, spiritualitas di tempat kerja, dan
efikasi diri terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan
BUMN di Jakarta (*Bachelor's thesis*, Fakultas Psikologi UIN Syarif
Hidayatullah Jakarta).
- Pitaloka (2008) defined optimism as a mindset about an event that happens to
someone, especially a bad event, citing Snyder (1994)
- Pryces., dan Jones. 2010. Maximizing Your Psychological Capital for Success.
Malden: A John Wiley & Sons, Ltd., Publication. *Journal of
workplace Behavioral Health*, Vol.25, No.3, Hal. 271-273

<https://epdf.pub/happiness-at-work-maximizing-your-psychological-capital-for-success.html>. Diakses 12 November 2023.

Rosyidi, H., & Fitriana, Q. A. (2023). The The Role of Optimism and Religiosity on Adolescent Happiness. *Indonesian Psychological Research*, 5(1).

Salimian, Ali.M dan Reza Hosainian. (2012). *The Effects of Optimism and Openness to Experience on Employee's Happiness*. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. 2(11).

Santos. J., & Goncalves, G. (2018). Organizational culture, internal marketing and perceived organizational Isupport in Portuguese higher education institutions. *Journal of Work and Organiational Psychology*, 34,38-45.

Saidah, N. A. (2016). Hubungan Optimisme Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Tata Usaha (*Doctoral dissertation*, University of Muhammadiyah Malang).

Singh, S., & Aggarwal, Y. (2017). *Journal of Happiness Studies*, 19(5), 1439-1463. doi:10.1007/s10902-017-9882-x

Seligman, M.E.P., (2005). Penerjemah Nukman Y. E. *Authentic happiness: Menciptakan Kebahagiaan dengan Psikologi Positif*. Penerbit Mizan

Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1988). A model of behavioral self-regulation: Translating intention into action. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 21, pp. 303-346). *Academic Press*.

Seligman (2006) three dimensions of optimism related to an individual's explanatory style of the situation they experience, which include permanence, pervasiveness, and personalization

Seligman, M. E. P. (2013). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well being*. Simon and Schuster.

Singh, S., & Aggarwal, Y. (2018). Happiness at work scale: Construction and psychometric validation of a measure using mixed method approach. *Journal of Happiness Studies*, 19, 1439-1463.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

Sutatminingsih, R., dan Zaina, I. (2020). Dukungan Sosial, Optimisme dan Kebahagiaan pada Mustahiq.

- Sumarwoto, B. (2008). Psikologi Positif: Kecerdasan, Kepribadian, dan Kebahagiaan. Pustaka Pelajar.
- Tiyani, N. H. (2019) Pengaruh budaya organisasi dan dukungan sosial terhadap kebahagiaan di tempat kerja pegawai BPK RI (*Bachelor's thesis*, Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Vandenberghe. 2011. Workplace Spirituality and Organizational Commitment: an Integrative Model. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, Vol. 8, No. 3, Hal. 211-232. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14766086.2011.599146>. Diakses 12 November 2023.
- Vaughan in Safaria (2007) defined optimism as a dominant positive thinking, willingness to take risks, and always having self-confidence in making the right decisions
- Wulandari, S., & Widyastuti, A. (2014). Faktor-faktor kebahagiaan di tempat kerja. *Jurnal Psikologi*, 10(1), 49-60.
- Wesarat, P., Sharif, M. Y., & Majid, A. B. A. (2015). Factors influencing happiness at work: An empirical study on Malaysian employees. *Procedia Economics and Finance*, 31, 520-527.