

**HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN DAN SPIRITUALITAS DENGAN
KEBAHAGIAAN PADA KARYAWAN DI PT. TRIANGLE MOTORINDO**

SKRIPSI

Untuk memenuhi Sebagian Persyaratan Guna

Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi



Disusun oleh :

Yuwanda Indraswari

(30701900182)

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2023

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN DAN SPIRITUALITAS DENGAN
KEBAHAGIAAN PADA KARYAWAN DI PT. TRIANGLE MOTORINDO**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Yuwanda Indraswari
30701900182

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan penguji guna
memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal


Agustin Handayani, S.Psi., M.Si.


3 Desember 2023

Semarang, 3 Desember 2023

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung

UNISSULA
جامعة سلطان أضحونج الإسلامية



Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si
NIK. 210799001

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN DAN SPIRITUALITAS DENGAN
KEBAHAGIAAN PADA KARYAWAN DI PT. TRIANGLE MOTORINDO**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**Yuwanda Indraswari
30701900182**

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
pada tanggal 6 Desember 2023

Dosen Penguji

Tanda Tangan

1. Dr. Joko Kuncoro, S. Psi., M. Si
2. Dra. Rohmatun, M.Si., Psikologi
3. Agustin Handayani, S.Psi., M. Si

.....
.....
.....

Skripsi ini telah diterima sebagai pernyataan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 07 Desember 2023

Mengetahui,
Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung



Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si
NIK. 210799001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya Yuwanda Indraswari dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang pengetahuan sayam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar psutaka.
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Semarang, 3 Desember 2023

Yang menyatakan,



Yuwanda Indraswari
30701900182



MOTTO

"Kebahagiaan selalu terasa kecil saat anda mendapatkannya. Namun, coba biarkan dia berlalu begitu saja, anda akan merasakan seberapa besar dan seberharganya kebahagiaan itu"

(Thich Nhat Hanh)

"Sebagian besar hidup kita habiskan dengan berharap orang lain memahami kita lebih baik daripada mereka"

(Gordon W.Allport)

"Persahabatan selalu menjadi inti dari perjalanan spiritual saya."

(Ali bin Abi Thalib)



PERSEMBAHAN

Penulis persembahkan karya ini kepada:

Papa dan Mama tercinta, Bapak Nursid dan Ibu Nurhayati yang tidak henti-hentinya mendoakan, memberikan kasih sayang, dukungan dan motivasi untuk mewujudkan impian penulis.

Dosen pembimbing Ibu Agustin Handayani, S.Psi., M.Si yang dengan penuh kesabaran telah memberikan bimbingan, ilmu, pengetahuan, masukan dan dukungan dalam menyelesaikan karya ini.

UNISSULA, almamater kebanggaan tempat penulis mendapat ilmu dan banyak makna hidup yang sangat berharga.



KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas rahmat, hidayah dan inayah-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga karya ini mampu penulis selesaikan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh derajat S-1 Sarjana Psikologi. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, semoga kita mendapatkan syafa'atnya kelak.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini banyak mengalami kendala dan rintangan, namun berkat bantuan, dukungan dan motivasi dari semua pihak baik secara moril maupun materil, sehingga penulis dapat melewati proses yang berat menjadi lebih ringan. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

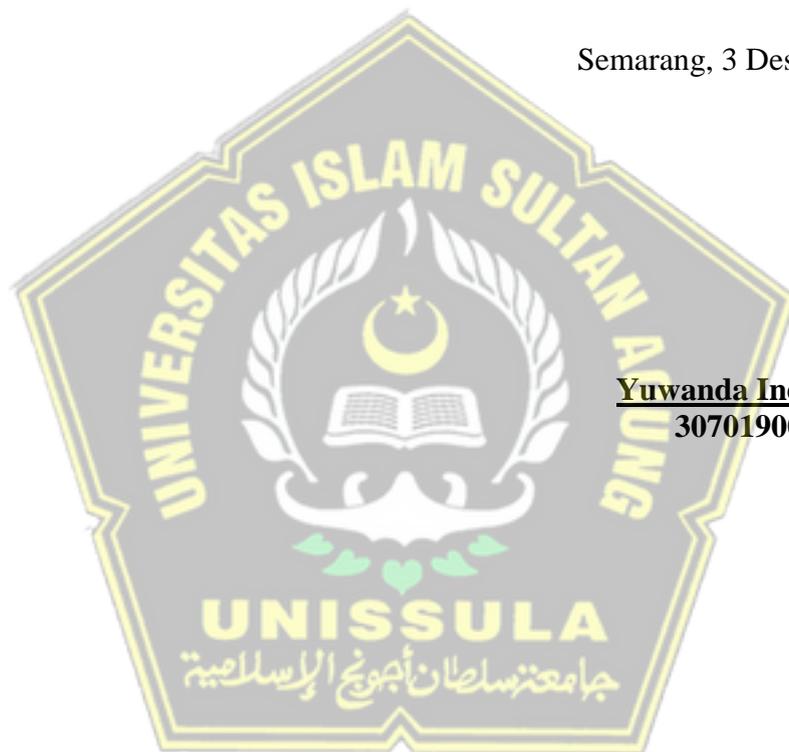
1. Bapak Dr. Joko Kuncoro S.Psi., M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang atas dedikasinya dalam proses akademik serta motivasi untuk seluruh mahasiswa.
2. Ibu Agustin Handayani, S.Psi., M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing skripsi, memberikan dukungan, motivasi, dan masukan dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Ibu Erni Aguatina Setiowati, S.Psi., M.Psi, Psikologi selaku dosen wali yang telah bersedia memberikan arahan dan dukungan selama proses perkuliahan
4. Seluruh karyawan PT. Triangle Motorindo (VIAR Motor) Semarang yang telah bersedia meluangkan waktu dan membantu proses penelitian dengan mengisi skala.
5. Bapak Dimas Tommy Radityo, S.Psi selaku Kepala Bagian HRGA-Legal PT. Triangle Motorindo (VIAR Motor) Semarang yang telah memberikan izin dan dukungan kepada peneliti dalam proses penelitian.
6. Mbak Ghinasaffa Auliza, S.Psi selaku HR-Recruitment PT. Triangle Motorindo (VIAR Motor) Semarang yang telah banyak membantu dan memberikan motivasi kepada peneliti dalam melakukan penelitian.

7. Seluruh dosen Fakultas Psikologi UNISSULA atas seluruh dedikasinya dalam memberikan dukungan, motivasi, ilmu dan pengetahuan kepada penulis untuk saat ini dan hari esok.
8. Bapak, Ibu Staff Tata Usaha serta Perpustakaan Fakultas Psikologi UNISSULA, yang telah banyak membantu dalam proses akademik dan administrasi hingga skripsi ini selesai.
9. Papa dan Mama tercinta, Nursid dan Nurhayati, serta saudara kerabat tempat berteduh bagi peneliti, yang tidak henti-hentinya mendoakan, memberikan kasih sayang, motivasi dan dukungan baik secara moril maupun materil, serta dengan penuh kesabaran membimbing dan mengarahkan penulis agar senantiasa menjadi pribadi lebih baik dan bermanfaat bagi orang lain.
10. Adikku tersayang, Najwa Mahfud memberikan dukungan dan semangat dalam setiap kegiatan dalam perkuliahan hingga penelitian skripsi.
11. Terimakasih Bripda Wahyu Sandy Darmawan, yang telah banyak membantu dan memberikan dukungan kepada penulis dalam setiap proses penelitian yang dilalui oleh penulis.
12. Sahabat-sahabatku, Widad Atiyah, Syafrida Annisa Afiani, Salfa Diaz Ghinannafsiwafi Putri yang telah bersedia untuk menemani dan membantu penulis dalam melancarkan proses perkuliahan serta memberikan motivasi selama penulis melakukan penelitian.
13. Teman-Temanku, Qotrunnada Zulfa, Setiyani Mei Safani, Sitna Morvyani Hi.Ali, Nuke Fitria, yang telah memberikan dukungan moril, motivasi dan semangat bagi penulis dalam melewati segala rintangan dalam proses penelitian ini.
14. Teman-teman seperbimbinganku, Widya Qorinnatul Widad dan Zakyyatun Mananna, Yossy Salsabila Sekartaji yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berbagi ilmu dan membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi.
15. Diriku sendiri yang telah mampu bertahan sampai sejauh ini dalam menyelesaikan semua tugas dan kegiatan selama proses perkuliahan hingga melakukan penelitian skripsi.

16. Berbagai pihak yang telah banyak membantu dan mendoakan penulis yang tidak dapat penulis tuliskan satu per satu.

Skripsi ini disusun dengan proses penyelesaian yang sebaik-baiknya. Namun penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan segala kritik dan saran dari berbagai pihak guna memperbaiki karya skripsi ini. Penulis berharap karya ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu psikologi, khususnya dibidang industry dan organisasi.

Semarang, 3 Desember 2023



Yuwanda Indraswari
30701900182

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Kebahagiaan.....	8
1. Pengertian Kebahagiaan.....	8
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebahagiaan	10
3. Aspek-aspek Kebahagiaan.....	17
B. Kepribadian.....	19
1. Pengertian Kepribadian.....	19
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepribadian	20
3. Aspek-aspek Kepribadian	23
C. Spiritualitas	25
1. Pengertian Spiritualitas	25
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Spiritualitas.....	27
3. Aspek-aspek Spiritualitas.....	28
D. Hubungan antara Kepribadian dan Spiritualitas dengan Kebahagiaan	31

E. Hipotesis	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	33
A. Identifikasi Variabel.....	33
B. Definisi Operasional	33
1. Kebahagiaan.....	33
2. Kepribadian.....	34
3. Spiritualitas	34
C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	34
1. Populasi.....	34
2. Sampel	35
3. Teknik Pengambilan Sampel	35
D. Metode Pengumpulan Data.....	36
1. Skala Kebahagiaan.....	36
2. Skala Kepribadian.....	37
3. Skala Spiritualitas	39
E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur	40
1. Validitas	40
2. Uji Daya Beda Aitem.....	40
3. Estimasi Reliabilitas Alat Ukur	41
F. Teknik Analisis	42
BAB IV HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN.....	41
A. Orientasi Kacah dan Pelaksanaan Penelitian	41
1. Orientasi Kacah Penelitian.....	41
2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian	44
B. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	52
1. Uji Asumsi	52
2. Uji Hipotesis	53
C. Deskripsi Hasil Penelitian.....	56
1. Deskripsi Data Skor Kebahagiaan	56
2. Deskripsi Data Skor Kepribadian.....	58

3. Deskripsi Data Skor Spiritualitas.....	59
D. Pembahasan.....	60
E. Kelemahan Penelitian	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN.....	68



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Rincian Data Karyawan PT. Triangle Motorindo Semarang	35
Tabel 2. Blue Print Skala Kebahagiaan	36
Tabel 3. Blue Print Skala Kepribadian	38
Tabel 4. Blue Print Skala Spiritualitas.....	39
Tabel 5. Sebaran Aitem Skala Kebahagiaan.....	46
Tabel 6. Sebaran Aitem Skala Kepribadian.....	46
Tabel 7. Sebaran Aitem Skala Spiritualitas	47
Tabel 8. Uraian Kegiatan Pembagian Skala Ujicoba.....	48
Tabel 9. Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Kebahagiaan	49
Tabel 10. Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Kepribadian	50
Tabel 11. Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Spiritualitas	50
Tabel 12. Data Demografi Subjek dalam Penelitian	51
Tabel 13. Hasil Uji Normalitas	53
Tabel 14. Norma Kategorisasi	56
Tabel 15. Deskripsi Skor Skala Kebahagiaan.....	57
Tabel 16. Kategori Skor Subjek pada Skala Kebahagiaan	57
Tabel 17. Deskripsi Skor Skala Kepribadian.....	58
Tabel 18. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Kepribadian	58
Tabel 19. Deskripsi Skor Skala Spiritualitas	59
Tabel 20. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Spiritualitas.....	60

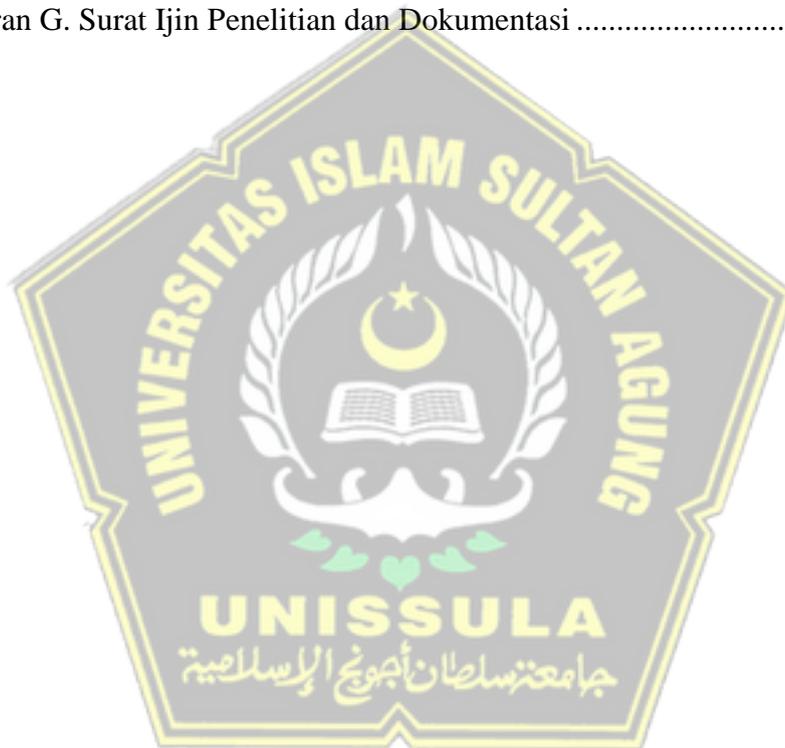
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Kebahagiaan	57
Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Kepribadian	58
Gambar 3. Norma Kategorisasi Skala Spiritualitas	59



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Skala Uji Coba.....	69
Lampiran B. Tabulasi Data Skala Uji Coba.....	78
Lampiran C. Reliabilitas dan Daya Beda Aitem Skala Uji Coba	88
Lampiran D. Skala Penelitian	95
Lampiran E. Tabulasi Data Skala Penelitian.....	104
Lampiran F. Uji Normalitas, Linieritas, dan Uji Hipotesis.....	114
Lampiran G. Surat Ijin Penelitian dan Dokumentasi	121



HUBUNGAN ANTARA KEPRIBADIAN DAN SPIRITUALITAS DENGAN KEBAHAGIAAN PADA KARYAWAN DI PT. TRIANGLE MOTORINDO

Yuwanda Indraswari¹, Agustin Handayani²

¹Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung

²Dosen Fakultas Psikologis Universitas Islam Sultan Agung

Email: yuwandaindraswari@std.unissula.ac.id

agustinhandayani75@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris mengenai hubungan antara kepribadian dan spiritualitas terhadap kebahagiaan. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif korelasional. Populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 99 karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Penelitian ini menggunakan alat ukur berupa skala yang terdiri dari skala kebahagiaan, skala kepribadian, dan skala spiritualitas. Skala kebahagiaan berjumlah 28 aitem dengan reliabilitas 0,913. Skala kepribadian berjumlah 27 aitem dengan reliabilitas 0,903. Skala spiritualitas kerja berjumlah 19 aitem dengan reliabilitas 0,910. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan korelasi parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, dibuktikan dengan adanya hubungan antara kepribadian dan spiritualitas terhadap kebahagiaan dengan $R = 0,722$ dan $F_{hitung} = 52,165$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima, dibuktikan dengan korelasi antara kepribadian dengan kebahagiaan diperoleh skor r_{x1y} sebesar 0,278 dan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$) yang berarti ada hubungan positif antara kepribadian dengan kebahagiaan. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima, dibuktikan dengan korelasi antara spiritualitas dengan kebahagiaan diperoleh skor r_{x2y} sebesar 0,482 dan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$) yang berarti ada hubungan positif antara spiritualitas dengan kebahagiaan. Sumbangan efektif variabel kepribadian dan spiritualitas terhadap kebahagiaan sebesar 52,1%.

Kata kunci: Kebahagiaan, Kepribadian, Spiritualitas

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY AND SPIRITUALITY WITH HAPPINESS IN EMPLOYEES AT PT. TRIANGLE MOTORINDO

Yuwanda Indraswari¹, Agustin Handayani²

¹Student of the Faculty of Psychology, Sultan Agung Islamic University

²Lecturers of the Faculty of Psychology, Sultan Agung Islamic University

Email: yuwandaindraswari@std.unissula.ac.id

agustinhandayani75@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to empirically test the relationship between personality and spirituality towards happiness. This research applies a correlational quantitative method. The population in this study were 400 company employees and the research sample was 99 employees. The sampling method used purposive sampling technique. This study uses measuring instruments in the form of a scale consisting of a happiness scale, personality scale, and spirituality scale. The happiness scale amounted to 28 items with a reliability of 0.913. The personality scale amounted to 27 items with a reliability of 0.903. The work spirituality scale amounted to 19 items with a reliability of 0.910. Data analysis used multiple regression analysis and partial correlation. The results showed that the first hypothesis was accepted, as evidenced by the relationship between personality and spirituality towards happiness with $R = 0.722$ and $F_{count} = 52.165$ with $p = 0.000$ ($p < 0.01$). The second hypothesis in this study is accepted, as evidenced by the correlation between personality and happiness obtained a score r_{x1y} of 0.278 and a significance level value of 0.000 ($p < 0.01$) which means there is a positive relationship between personality and happiness. The third hypothesis in this study is accepted, as evidenced by the correlation between spirituality and happiness obtained r_{x2y} score of 0.482 and a significance level value of 0.000 ($p < 0.01$) which means there is a positive relationship between personality and happiness. The effective contribution of personality and spirituality variables to happiness is 52.1%.

Keywords: *Happiness, Personality, Spirituality*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan asset penting bagi keberlangsungan organisasi atau perusahaan. Tak bisa dipungkiri jika dalam perjalanan hidupnya manusia seringkali mengalami berbagai macam hal yang tidak menyenangkan seperti kegagalan bercinta, masalah keluarga, konflik dengan teman, problema pekerjaan sampai masalah-masalah ringan seperti kemacetan lalu lintas, keterlambatan, kendala cuaca dan sebagainya bisa merubah hidup seseorang. Contohnya pada saat pandemi COVID-19 ini berdampak pada pertumbuhan ekonomi berupa penurunan tingkat perekonomian global khususnya Indonesia. Melalui data yang dilansir dari kementerian Ketenagakerjaan (Kemanaker) per 1 Mei 2020: (1) Jumlah pekerja sektor formal yang telah dirumahkan akibat pandemi COVID 19 sebanyak 1.032.960 orang, (2) Pekerja sektor formal yang di PHK sebanyak 375.165 orang, (3) Sedangkan pekerja sistem informal yang berdampak COVID 19 sebanyak 314.833 orang, (4) Total perkerja formal dan informal yang terdampak COVID 19 sebanyak 1.722.958 orang. Dengan adanya pendemi COVID-19, beberapa perusahaan mau tidak mau mengurangi jumlah pekerja atau karyawan yang mengakibatkan PHK terhadap karyawan sebagai upaya pencegahan penyebaran penyakit tersebut. Hal tersebut pada dasarnya dapat mengganggu kebahagiaan pada karyawan karena bisa mempengaruhi kepribadian dan spiritualitas (Carr, 2004). Kepribadian merupakan pola sifat dan karakteristik tertentu yang relatif permanen dan berpengaruh pada konsistensi maupun individualitas perilaku seseorang (Feist & Feist, 2010).

Setiap manusia ingin hidup bahagia dunia dan akhirat. Proses individu mendapatkan kebahagiaan tidaklah sama begitupun sama halnya mengenai ukuran kebahagiaan individu (Wulandari & Widyastuti, 2014). Tak heran jika manusia bekerja keras untuk meraih kebahagiaan (Elfida, 2008). Kebahagiaan merupakan suatu hal yang sangat diinginkan setiap orang (Diener, 2000). Menurut Carr (2004) kebahagiaan sangat berkaitan dengan tingkat kepuasan seseorang dalam beberapa

domain kehidupan seperti keluarga, pekerjaan, pengaturan, dan pengalaman afektif. Delapan domain kehidupan tersebut terdiri dari diri sendiri, keluarga, pernikahan, relasi, lingkungan sosial, fisik, kerja dan pendidikan (Carr, 2004). Selain itu, kebahagiaan ditempat kerja berhubungan dengan bagaimana kepribadian dimana semakin tinggi kebahagiaan karyawan maka semakin baik performa kerja (Carr, 2004).

Hasil penelitian tersebut juga selaras dengan pernyataan subjek saat peneliti melakukan wawancara terkait kebahagiaan di perusahaan dengan subjek menyatakan:

Subjek I berinisial CB (Perempuan, Karyawan)

“Kalau saya lebih tepatnya kurang merasa bahagia, karena rekan kerja di dalamnya kurang menghargai, contohnya ketika kita melakukan kesalahan dalam pekerjaan seperti lupa membuka atau menutup gerbang kembali, itu saya disalahkan bahkan tidak dipercaya kembali pada beberapa jobdesk yang diberikan pada saya dan dikaitkan dengan perilaku saya yang kurang baik di kantor selain itu disatu sisi juga saya sering izin tidak berangkat kerja karena satu dua hal yang tidak bisa ditinggalkan”

Subjek II berinisial BV (Laki-laki, Karyawan)

“Ketika bertemu karyawan yang kurang sefrekuensi dan berusaha menjatuhkan di dalamnya, seperti pada saat presentasi hasil jobdesk masing-masing divisi bagaimana perkembangannya setiap bulan, terdapat perbedaan pendapat tetapi sudah memasuki waktu sholat. Akan tetapi terdapat karyawan yang menunda waktu ibadah dengan mengundur waktu setelah presentasi tersebut selesai menurut saya hal tersebut kurang efektif karena jika sudah datang waktu sholat lebih baik pekerjaan ditunda terlebih dahulu nanti bisa dilanjutkan lagi”

Subjek III berinisial MZ (Laki-laki, Karyawan)

“Sudah 8 tahun saya bekerja dibagian yang berat dan harus teliti seperti di gudang Z ini. Biasanya kak kalau seperti itu butuh cepat juga ya dalam bekerja karena mau dikirimkan pada hari itu juga akan tetapi rekan kerja saya tidak mau di ajak kerja sama dengan baik entah alasannya capek, bosan dan malas hal tersebut menyebabkan pekerjaan menjadi terhambat karna saya harus mencari rekan kerja lain tapi tetapi satu divisi”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diketahui bahwa beberapa karyawan kurang komunikasi sehingga banyak perbedaan pendapat di dalamnya seperti waktu ibadah dan cara menyikapi suatu hal. Oleh karena itu, pekerjaan karyawan cukup terganggu dan berpengaruh besar terhadap hasil kerja perusahaan. Disimpulkan bahwa kebahagiaan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya kepribadian dan spiritualitas.

Persoalannya rendahnya keterikatan kerja SDM Indonesia tentu perlu dicari sebabnya, mengingat kepribadian dan spiritualitas ini cukup penting dalam menggambarkan kualitas individu sebagai pribadi yang menjadi bagian sebuah perusahaan. Beberapa dampak dari rendahnya kepribadian dan spiritualitas yang dimiliki oleh SDM adalah banyak karyawan yang tidak semangat dalam bekerja, tidak menghayati pekerjaannya, cenderung mengabaikan tanggung jawab dalam bekerja dan bahkan seringkali menolak lembur padahal banyak pekerjaan yang belum terselesaikan. Ujung-ujungnya, karyawan-karyawan di beberapa perusahaan tersebut memilih keluar dari pekerjaannya dibandingkan memperbaiki sikap kerjanya. Berdasarkan beberapa penelitian, salah satu faktor yang memicu rendahnya kepribadian dan spiritualitas karyawan adalah kebahagiaan. Bukti bahwa kebahagiaan berkorelasi dengan kepribadian juga diperoleh dari penelitian (Isriadi & Zulkarnain, 2012). Bahkan dalam penelitian (Chinanti & Siswati, 2020) dibuktikan bahwa kebahagiaan memberikan sumbangan efektif sebanyak 62,6 % terhadap *work engagement* terhadap perusahaan.

Spiritualitas di tempat kerja juga diprediksi memengaruhi kebahagiaan pada karyawan. Dipaparkan dari hasil penelitian Poorkyani, Abayi, dan Zareie (2015), spiritualitas di tempat kerja menaikkan kebahagiaan karyawan. Kebahagiaan yang tinggi cenderung mendedikasikan upaya yang lebih tinggi membantu kinerja organisasi, dapat menyediakan suasana aman, dan kepercayaan diri. Pengalaman spiritualitas di tempat kerja dapat mengarah pada peningkatan kreativitas, kejujuran, dan kepercayaan. Selain itu, dapat dikaitkan dengan kebahagiaan dan rasa pertumbuhan pribadi karyawan. Spiritualitas di tempat kerja tidak hanya mengarah pada hasil pribadi yang bermanfaat seperti kesehatan fisik dan mental,

tetapi juga meningkatkan efisiensi karyawan serta mengurangi ketidakhadiran dan *turnover* karyawan.

Berbicara mengenai individu tidak terlepas dari kepribadian. Individu dalam organisasi berbeda satu dengan yang lain dan merupakan kekayaan dalam sebuah organisasi (Ivancevich et al., 2011). Kepribadian menurut Hasibuan (2011) adalah serangkaian ciri yang relatif tetap dan sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan, sosial, kebudayaan dan lingkungan. Kepribadian diartikan sebagai kombinasi dari keseimbangan karakteristik fisik dan mental yang memberikan identitas seseorang (Kreitner dan Angelo, 2001). Sifat atau ciri merupakan bagian yang membentuk kepribadian dan merupakan petunjuk serta sumber keunikan individu, sifat atau ciri dapat diduga sebagai pengarah perilaku individu yang konsisten dan khas (Hasibuan, 2002).

Pendekatan kepribadian adalah diantara salah satu faktor psikologi yang dapat mempengaruhi kebahagiaan (Alwisol 2009). Kepribadian memberikan panduan umum yang mengarahkan kepada kebahagiaan yang efektif (Indarti et al, 2014). Salah satu model pengukuran yang digunakan sebagai bagian dari dimensi kepribadian adalah *The big five Inventory*". Konsep ini dikemukakan oleh John dan Kentle pada tahun 1991 (Rammstedt dan John, 2007). Umumnya hasil penelitian menyimpulkan bahwa pendekatan *trait* terhadap kepribadian dapat dilihat dari lima dimensi. Kelima dimensi yang disebut dengan *Big Five* tersebut adalah *neuroticism*, *extraversion*, *openness to experience*, *agreeableness* dan *conscientiousness* (Friedman dan Schustack, 2016).

Ashmos & Duchon (2000) mendefinisikan spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) sebagai pemahaman diri individu sebagai makhluk spiritual yang jiwanya membutuhkan pemeliharaan di tempat kerja dengan segala nilai yang ada dalam dirinya, yang memiliki tujuan dan perasaan bermakna dalam pekerjaannya serta juga mengalami perasaan saling terhubung dengan orang lain dan komunitas di tempatnya bekerja.

Beberapa tahun belakangan muncul kajian yang relatif baru dalam dunia psikologi industri yang berfokus pada nilai-nilai spiritual dalam pekerjaan atau yang sering di sebut sebagai spiritualitas di tempat kerja (Agung & Yogatama,

2015). Pembahasan tentang pentingnya spiritualitas di tempat kerja digagas oleh Maslow (1998) yang menggagas tentang makna hidup dalam dunia kerja. Spiritualitas di tempat kerja kemudian menjadi konsep dalam manajemen dan budaya organisasi. Konsep ini biasa dijelaskan sebagai *workplace spirituality* atau *spirituality in the workplace*, kadang juga disebut sebagai *spirituality at work* dan *spiritual workplace*, atau *spirit at work*. Dalam pembahasan ini digunakan *workplace spirituality* (Prakoso et al., 2018). Sebagai sebuah konsep baru, spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) banyak dianggap sebagai bagian dari pengelolaan agama. Hal ini terjadi karena kata *spirituality* atau spiritualitas banyak dikaji dalam ilmu teologis berkaitan dengan makna ketuhanan atau keagamaan. Pada dasarnya, semua agama, mengandung ajaran tentang konsep-konsep spiritualitas. Namun demikian, sesungguhnya spiritualitas di tempat kerja tidak ada kaitan dengan pelaksanaan ritual keagamaan. Spiritualitas didefinisikan sebagai kemampuan dasar manusia untuk membentuk makna, nilai, dan keyakinan bagi dirinya dalam menjalani hidup. Spiritualitas memberikan pemahaman tentang nilai-nilai bisa dipegang teguh bersama-sama seperti kejujuran atau integritas, sementara dalam agama ditunjukkan jalan untuk melaksanakannya di tingkat individu (Prakoso et al., 2018). Penelitian Hidayati, Budiwati, dan Ariono (2018) menyatakan bahwa antara variabel spiritualitas dan variabel kebahagiaan karyawan mempunyai hubungan positif.

Veenhoven (2006) mendefinisikan kebahagiaan sebagai penilaian individu terhadap keseluruhan kualitas hidup dengan memiliki banyak perasaan positif dalam diri. Kebahagiaan merupakan kualitas kehidupan seseorang yang membuat kualitas kehidupan menjadi lebih baik seperti kesehatan yang lebih baik, kreativitas yang tinggi serta pendapatan yang tinggi dan tempat kerja yang baik (Biswas-Diener & Dean, 2007). Kebahagiaan dapat berasal dari dua faktor, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seperti kesesuaian antara harapan pekerjaan dengan kemampuan diri, dan kepribadian individu sedangkan faktor yang berasal dari luar antara lain beban kerja yang tinggi serta lingkungan kerja yang tidak nyaman. Fisher (2010) menyatakan bahwa karyawan membutuhkan adanya keseimbangan antara faktor-faktor yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya sehingga

mampu meningkatkan produktivitas kerjanya. Karyawan yang merasakan kebahagiaan di tempat kerja akan memberikan potensi kerjanya 40 % lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang tidak merasakannya (Pryce-Jones, 2010).

Kebahagiaan pernah dijadikan sebuah tema penelitian oleh peneliti-peneliti terdahulu. Penelitian Siti Nurhidayah dan Rini Agustini (2012) yang berjudul hubungan antara spiritualitas dengan kebahagiaan karyawan memiliki kesamaan dalam tema dan subjek. Hal serupa dilakukan oleh Amalia (2018) yaitu penelitian yang berjudul pengaruh lokus kendali terhadap kebahagiaan. Terdapat hal yang menjadi pembeda dari penelitian ini dibandingkan penelitian terdahulu milik Siti Nurhidayah (2012) dan Amalia (2018) yaitu pada penggunaan variabel bebasnya. Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan kepribadian serta spiritualitas dalam satu penelitian.

Selaras dengan hasil penelitian Cahyadi (2019) menyatakan adanya pengaruh positif antara variabel X dengan variabel Y, yakni spiritualitas dengan kebahagiaan. Dimana judul pada penelitian ini tentang “Hubungan Antara Kepribadian dan Spiritualitas dengan Kebahagiaan pada Karyawan di PT. Triangle Motorindo”. Oleh sebab itu, kebahagiaan pernah dijadikan sebuah tema peneliti-peneliti terdahulu.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dirasa penting untuk mengkaji lebih dalam dengan melakukan penelitian yang bertujuan untuk menguji secara empiris mengenai hubungan antara kepribadian serta spiritualitas dengan kebahagiaan pada karyawan di PT. Triangle Motorindo.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan dalam latar belakang di atas, peneliti mengajukan rumusan masalah dari penelitian ini yaitu: Apakah ada hubungan antara kepribadian dan spiritualitas dengan kebahagiaan pada karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian yang bersifat ilmiah atau bukan, pasti dimaksudkan untuk mencapai suatu tujuan penelitian. Pada penelitian ini yang ingin dicapai oleh

peneliti yaitu untuk mengetahui hubungan antara kepribadian dan spiritualitas dengan kebahagiaan pada karyawan PT. Triangl Motorindo.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat untuk:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini memiliki manfaat secara teoritis di mana peneliti berharap agar penelitian ini dapat mengembangkan ilmu pengetahuan terutama pada bidang ilmu yang menjadi tema penelitian ini yakni psikologi industri dan organisasi, khususnya terkait kebahagiaan karyawan, kepribadian, serta spiritualitas.

2) Manfaat Praktis

Selain manfaat teoritis, adapun manfaat praktis dari penelitian ini. Peneliti berharap supaya hasil daripada penelitian ini dapat menjadi bahan bacaan ataupun masukan terutama untuk peneliti serta atasan dan karyawan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kebahagiaan

1. Pengertian Kebahagiaan

Kebahagiaan merupakan kepuasan atas kebutuhan dasar dalam hidupnya (Grimaldy, 2017). Pada dasarnya, bahagia adalah fitrah atau bawaan alami manusia. Artinya, ia merupakan sesuatu yang melekat dalam diri manusia. Bahagia sudah seharusnya dimiliki oleh setiap manusia, karena menurut fitrahnya, manusia diciptakan dengan berbagai kelebihan dan kesempurnaan. Dimana kebahagiaan di tempat kerja adalah pola pikir seseorang untuk memaksimalkan potensi diri dan kinerja. Veenhoven (2006) mendefinisikan kebahagiaan sebagai persepsi seseorang untuk menilai sejauh mana ia memiliki energi positif dari dalam dan luar. Kebahagiaan adalah kualitas hidup pada individu untuk menjadi lebih berkembang dari berbagai aspek yaitu peningkatan kesehatan, kreativitas dan pendapatan yang tinggi serta tempat kerja yang baik.

Kebahagiaan merupakan salah satu jenis emosi positif yang dapat dialami oleh setiap individu, baik laki-laki maupun perempuan. Menurut Aristoteles (William, 2006) untuk mencapai kebahagiaan banyak usaha yang dilakukan (Dewi, 2016). Pryce dan Jones (2010) menyatakan bahwa kebahagiaan di tempat kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki individu disetiap waktu kerja, karena individu tersebut mengetahui, mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya sehingga mampu memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan bagi dirinya dalam bekerja.

Definisi lain mengenai kebahagiaan diungkapkan oleh Oishi dan Koo (2008), kebahagiaan adalah konstruk laten yang secara umum diindikasikan terbaik melalui tingkat kepuasan hidup. Kebahagiaan merupakan bahasan yang sangat penting dan populer dibidang psikologi dalam milenium baru ini (Pavot, 2008) sejalan dengan berkembangnya bidang kajian *positive psychology* (Seligman, 2002). Telah banyak dikembangkan instrumen-

instrumen pengukuran psikologi yang mengukur konstruk kebahagiaan, seperti *Oxford Happiness Inventory*, *Life Satisfaction Scale*, *PGC Morale Scale*, dan sebagainya.

Kebahagiaan dalam kehidupan merupakan suatu hal yang menjadi harapan dalam kehidupan banyak individu, sesuai yang diungkapkan oleh Snyder dan Lopez (2015) bahwa kunci dari kehidupan yang baik adalah kebahagiaan. Aristoteles menyatakan bahwa kebahagiaan berasal dari kata “*happy*” atau bahagia yang berarti *feeling good having fun, having a good time*, atau sesuatu yang membuat pengalaman menjadi menyenangkan. Kebahagiaan tercipta dari kesejahteraan yang didapatkan serta banyaknya finansial yang dimiliki (Myers, 2000).

Kebahagiaan dapat diidentifikasi sebagai suatu pola pikir yang memungkinkan karyawan untuk memaksimalkan performa dan meraih potensi mereka, yang dilakukan dengan menyadari tinggi rendahnya perasaan bahagia (Jones, 2010). Diener (2008) menjabarkan bahwa kebahagiaan dapat diartikan sebagai perasaan antusias terhadap pekerjaan, bersemangat untuk datang kerja, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, menunjukkan saling ketergantungan dengan orang lain di tempat kerja, memiliki performa yang baik.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan merupakan emosi positif yang ditunjukkan dengan meningkatkan kualitas hidup untuk mencapai berbagai hal dengan performa yang baik. Emosi positif ini diklasifikasikan ke dalam tiga kategori yaitu emosi positif yang berkaitan dengan masa lalu meliputi kepuasan, kesenangan, keterkabulan dan kebanggaan; emosi yang berkaitan dengan masa kini kesenangan sesaat (kesenangan jasmaniah) dan kepuasan abadi (aktivitas menyenangkan seperti memancing, mengajar dan berolahraga; dan emosi yang berkaitan dengan masa yang akan datang meliputi optimisme, harapan, kepercayaan diri dan perjuangan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kebahagiaan

Menurut Seligman (2002) faktor-faktor yang mempengaruhi kebahagiaan adalah sebagai berikut:

a. Faktor Eksternal

Seligman (2002) memberikan sembilan faktor eksternal yang mempengaruhi kebahagiaan seseorang, namun tidak semuanya memiliki pengaruh yang besar. Selain itu, Carr (2004) juga mengemukakan beberapa hal yang berkontribusi terhadap kebahagiaan. Berikut ini adalah penjabaran dari faktor-faktor eksternal yang berkontribusi terhadap kebahagiaan seseorang menurut Seligman (2002):

1) Uang

Keadaan keuangan yang dimiliki seseorang pada saat tertentu menentukan kebahagiaan yang dirasakannya akibat peningkatan kekayaan. Individu yang menempatkan uang di atas tujuan yang lainnya juga akan cenderung menjadi kurang puas dengan pemasukan dan kehidupannya secara keseluruhan.

2) Pernikahan

Pernikahan memiliki dampak yang jauh lebih besar dibanding uang dalam mempengaruhi kebahagiaan seseorang. Individu yang menikah cenderung lebih bahagia daripada mereka yang tidak menikah. Lebih bahagianya individu yang telah menikah bisa karena pernikahan menyediakan keintiman psikologis dan fisik, konteks untuk memiliki anak, membangun rumah tangga, dan mengafirmasi identitas serta peran sosial sebagai pasangan dan orang tua.

3) Kehidupan Sosial

Individu yang memiliki tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi umumnya memiliki kehidupan sosial yang memuaskan dan menghabiskan banyak waktu bersosialisasi. Pertemanan yang terjalin juga sebaiknya terbuka antar satu sama lain

sehingga berkontribusi terhadap kebahagiaan, karena pertemanan tersedia dukungan sosial dan terpenuhinya kebutuhan akan afiliasi. Mempertahankan beberapa hubungan dekat dipercayai telah ditemukan berkorelasi dengan kebahagiaan dan kesejahteraan subjektif (Argyle, 2001).

4) Kesehatan

Kesehatan yang dapat berpengaruh terhadap kebahagiaan adalah kesehatan yang dipersepsikan oleh individu (kesehatan subjektif), bukan kesehatan yang sebenarnya dimiliki (kesehatan obyektif).

5) Agama

Penelitian menunjukkan bahwa individu yang religius lebih bahagia dan lebih puas dengan kehidupannya dibandingkan individu yang tidak religius. Hal ini disebabkan oleh tiga hal. Pertama, efek psikologis yang ditimbulkan oleh religiusitas cenderung positif. Kedua, adanya keuntungan emosional dari agama berupa dukungan sosial dari mereka yang bersama-sama membentuk kelompok agama yang simpatik. Ketiga, agama sering dihubungkan dengan karakteristik gaya hidup sehat secara fisik dan psikologis dalam kesetiaan perkawinan, perilaku prososial, makan dan minum secara teratur, dan komitmen untuk bekerja keras.

6) Emosi Positif

Melalui penelitian yang dilakukan oleh Norman Bradburn dalam Seligman, (2002) diketahui bahwa individu yang mengalami banyak emosi negatif akan mengalami sedikit emosi positif, dan sebaliknya Lafreniere (1999) menyatakan bahwa emosi positif merupakan emosi yang dikehendaki seseorang, seperti:

a) Gembira

Kegembiraan, keriang dan kesenangan timbul akibat rangsangan seperti keadaan fisik yang sehat atau keberhasilan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ada berbagai macam ekspresi kegembiraan, dari yang tenang sampai meluap-luap. Seiring dengan bertambahnya usia, lingkungan sosial akan memaksa individu untuk mampu mengendalikan ekspresi kegembiraannya agar dapat dikatakan dewasa atau matang.

b) Rasa Ingin Tahu

Rangsangan yang menimbulkan emosi ingin tahu sangat banyak. Contohnya sesuatu hal yang aneh dan baru akan menyebabkan seseorang berusaha mencari tahu hal.

c) Cinta

Perasaan yang melibatkan rasa kasih sayang baik terhadap benda maupun manusia.

d) Bangga

Suatu perasaan yang dapat meningkatkan identitas ego seseorang misalnya dengan cara berhasil mencapai sesuatu yang bernilai atau dapat mewujudkan keinginan, seperti meraih prestasi.

7) Usia

Sebuah studi mengenai kebahagiaan terhadap 60.000 orang dewasa di 40 negara membagi kebahagiaan ke dalam tiga komponen, yaitu kepuasan hidup, afek menyenangkan, dan afek tidak menyenangkan. Kepuasan hidup yang meningkat perlahan seiring dengan usia, afek menyenangkan menurun sedikit, dan afek tidak menyenangkan tidak berubah (Seligman, 2002).

8) Pendidikan, Iklim, Ras dan Jender

Keempat hal ini memiliki pengaruh yang tidak cukup besar terhadap tingkat kebahagiaan seseorang. Pendidikan dapat

sedikit meningkatkan kebahagiaan pada mereka yang berpenghasilan rendah karena pendidikan merupakan sarana untuk mencapai pendapatan yang lebih baik. Iklim di daerah dimana seseorang tinggal dan ras juga tidak memiliki pengaruh terhadap kebahagiaan. Sedangkan jender, antara pria dan wanita tidak terdapat perbedaan pada keadaan emosinya, namun ini karena wanita cenderung lebih bahagia sekaligus lebih sedih dibandingkan pria (Seligman, 2002).

9) Produktivitas Pekerjaan

Carr (2004) menyatakan bahwa individu yang bekerja cenderung lebih bahagia daripada yang menganggur, terutama jika tujuan yang dicapai merupakan tujuan yang memiliki nilai tinggi bagi individu. Hal ini disebabkan oleh adanya stimulasi menyenangkan, terpuasnya rasa keingintahuan dan pengembangan keterampilan, dukungan sosial, serta identitas diri yang didapat dari pekerjaan.

b. Faktor Internal

Menurut Seligman (2002), terdapat tiga faktor internal yang berkontribusi terhadap kebahagiaan, yaitu kepuasan terhadap masa lalu, optimisme terhadap masa depan, dan kebahagiaan pada masa sekarang. Ketiga hal tersebut tidak selalu dirasakan secara bersamaan, seseorang bisa saja bangga dan puas dengan masa lalunya namun merasa getir dan pesimis terhadap masa sekarang dan yang akan datang.

1) Kepuasan Terhadap Masa Lalu

Kepuasan terhadap masa lalu dapat dicapai melalui tiga cara:

- a) Melepaskan pandangan masa lalu sebagai penentu masa depan seseorang.
- b) *Gratitude* (bersyukur) terhadap hal-hal baik dalam hidup akan meningkatkan kenangan-kenangan positif.

c) *Forgiving dan forgetting* (memaafkan dan melupakan).

Perasaan seseorang terhadap masa lalu tergantung sepenuhnya pada ingatan yang dimilikinya. Salah satu cara untuk menghilangkan emosi negatif mengenai masa lalu adalah dengan memaafkan. Defenisi memaafkan menurut Affinito dalam Seligman, (2002) adalah memutuskan untuk tidak menghukum pihak yang menurut seseorang telah berlaku tidak adil padanya, bertindak sesuai dengan keputusan tersebut dan mengalami kelegaan emosi setelahnya. Memaafkan dapat menurunkan stress dan meningkatkan kemungkinan terciptanya kepuasan hidup.

2) Optimisme Terhadap Masa Depan

Optimisme didefinisikan sebagai ekspektasi secara umum bahwa akan terjadi lebih banyak hal baik dibandingkan hal buruk di masa yang akan datang (Carr, 2004).

3) Kebahagiaan Masa Sekarang

Kebahagiaan masa sekarang melibatkan dua hal, yaitu:

- a) *Pleasure* yaitu kesenangan yang memiliki komponen sensori dan emosional yang kuat, sifatnya sementara dan melibatkan sedikit pemikiran. *Pleasure* terbagi menjadi dua, yaitu *bodily pleasures* yang didapat melalui indera dan sensori, dan *higher pleasures* yang didapat melalui aktivitas yang lebih kompleks. Ada tiga hal yang dapat meningkatkan kebahagiaan sementara, yaitu menghindari habituasi dengan cara memberi selang waktu cukup panjang antar kejadian menyenangkan; *savoring* (menikmati) yaitu menyadari dan dengan sengaja memperhatikan sebuah kenikmatan; serta *mindfulness* (kecermatan) yaitu mencermati dan menjalani segala pengalaman dengan tidak terburu-buru dan melalui perspektif yang berbeda.

- b) *Gratification* yaitu kegiatan yang sangat disukai oleh seseorang namun tidak selalu melibatkan perasaan tertentu, dan durasinya lebih lama dibandingkan *pleasure*, kegiatan yang memunculkan gratifikasi umumnya memiliki komponen seperti menantang, membutuhkan keterampilan dan konsentrasi, bertujuan, ada umpan balik langsung, pelaku tenggelam di dalamnya, ada pengendalian, kesadaran diri pupus, dan waktu seolah berhenti.

Menurut Carr (2004), faktor-faktor yang mempengaruhi kebahagiaan antara lain:

a. Kepribadian

Dalam budaya barat individu yang memiliki tipe kepribadian extrovert lebih bahagia daripada individu tipe neurotisisme. Individu extrovert memiliki kecocokan dengan lingkungan sosial sehingga sering terlibat dalam interaksi sosial. Individu yang memiliki tipe kepribadian extrovert memiliki suasana hati yang positif dalam bersosialisasi.

b. Budaya

Menurut Triandis (dalam Carr, 2004) mengatakan bahwa faktor budaya dan sosial politik berperan dalam tingkat kebahagiaan individu. Carr (2004) mengatakan bahwa budaya dalam kesamaan sosial memiliki tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi.

c. Pernikahan

Menurut Myers (dalam Carr, 2004) orang yang menikah lebih bahagia daripada orang yang belum menikah. Sementara, individu yang terjebak dalam pernikahan yang tidak bahagia lebih tidak merasakan kebahagiaan.

d. Dukungan sosial

Ada hubungan antara dukungan sosial dengan kebahagiaan. Hubungan antara anggota keluarga lainnya saling memberikan

dukungan sosial untuk semua anggota keluarga. Dukungan sosial ini tidak hanya membawa kebahagiaan tetapi dapat meningkatkan sistem kekebalan tubuh.

e. Persahabatan

Argyle (dalam Carr, 2004) mengatakan hubungan dengan teman berkorelasi dengan kebahagiaan. Diener dan Seligman (dalam Carr, 2004) menemukan bahwa kehidupan sosial dimanfaatkan untuk bersosialisasi dengan teman-teman sehingga menjadi orang luar biasa dalam membangun dan memelihara persahabatan. Orang-orang yang bahagia lebih sering dipilih sebagai teman dan kepercayaan.

f. Kesehatan

Kesehatan berhubungan dengan kebahagiaan. Emosi positif memungkinkan individu untuk meningkatkan toleransi. Emosi positif yang dikembangkan dan persepsi yang baik mengenai kesehatan, akan meningkatkan kebahagiaan. Hal ini berdampak pada sistem kekebalan tubuh individu, karena individu yang bahagia akan bekerja lebih efektif daripada orang yang tidak berbahagia.

g. Agama dan spiritualitas

Ada hubungan antara kebahagiaan dengan religius. Orang yang terlibat dalam agama lebih bahagia daripada yang tidak terlibat dalam agama. Agama memberikan sistem kepercayaan yang memungkinkan orang untuk menemukan makna hidup dan berharap untuk masa depan sehingga lebih bersikap optimis tentang kehidupan. Individu yang terlibat dalam agama sering terkait dengan gaya hidup sehat secara fisik dan psikologis. Dengan demikian individu yang memiliki religius yang tinggi, akan lebih berbahagia.

h. Kerjasama

Kerjasama dengan rekan-rekan merupakan potensi sumber kebahagiaan. Hal ini dilakukan dengan cara membangun kerjasama dengan orang lain yang tidak memiliki rasa persaingan sehingga

kerjasama tersebut saling menguntungkan. Maka dari itu kerjasama akan meningkatkan rasa kebahagiaan.

3. Aspek-Aspek Kebahagiaan

Disusun berdasarkan aspek-aspek kebahagiaan menurut Seligman (2005) sebagai berikut:

a. Terjalannya hubungan positif dengan orang lain

Hubungan positif bukan sekedar memiliki teman, pasangan, ataupun anak, tetapi dengan menjalin hubungan yang positif dengan individu yang ada disekitar. Hubungan positif akan tercipta bila adanya dukungan sosial yang membuat individu mampu mengembangkan harga diri, meminimalkan masalah-masalah psikologis, kemampuan pemecahan masalah yang adaptif, dan membuat individu menjadi sehat secara fisik.

b. Keterlibatan penuh

Keterlibatan penuh bukan hanya pada karir, tetapi juga dalam aktivitas lain seperti hobi dan aktivitas bersama keluarga. Melibatkan diri secara penuh, bukan hanya fisik yang beraktivitas, tetapi hati dan pikiran juga turut serta dalam aktivitas tersebut.

c. Penemuan makna dalam keseharian

Dalam keterlibatan penuh dan hubungan positif dengan orang lain tersirat satu cara lain untuk dapat bahagia, yakni menemukan makna dalam apapun yang dilakukan. Individu yang bahagia akan menemukan makna disetiap apapun yang dilakukannya.

d. Optimisme yang realistis

Individu yang optimis mengenai masa depan merasa lebih bahagia dan puas dengan kehidupannya. Individu yang mengevaluasi dirinya dengan cara yang positif, akan memiliki kontrol yang baik terhadap hidupnya, sehingga memiliki impian dan harapan yang positif tentang masa depan. Hal ini akan tercipta bila sikap optimis yang dimiliki individu bersifat realistis.

e. Resiliensi

Orang yang berbahagia bukan berarti tidak pernah mengalami penderitaan. Kebahagiaan tidak bergantung pada seberapa banyak peristiwa menyenangkan yang dialami, melainkan sejauh mana seseorang memiliki resiliensi, yakni kemampuan untuk bangkit dari peristiwa yang tidak menyenangkan sekalipun. Dalam beberapa penelitian, kebahagiaan berhubungan dengan sikap memberi dan menolong (Gimenez-Nadal & Molina, 2015).

Andrews dan McKennell (dalam Carr, 2004) mengatakan bahwa hasil studi analitik terhadap ukuran kebahagiaan dan *subjective well-being* (SWB), menunjukkan bahwa kebahagiaan memiliki dua aspek, yaitu:

- a. Aspek Afektif yang berupa pengalaman emosional sukacita, kegembiraan, kepuasan dan emosi positif lainnya. Aspek afektif terbagi lagi menjadi dua, yaitu efek positif dan efek negatif.
- b. Aspek Kognitif berupa kepuasan di berbagai bidang kehidupan, seperti kepuasan dalam bidang keluarga atau pekerjaan dan pengalaman kepuasanlainnya.

Myers (2002) menyatakan bahwa ada empat aspek yang selalu ada pada orang yang memiliki kebahagiaan dalam hidupnya, yaitu:

- a. Menghargai diri sendiri

Orang yang bahagia cenderung menyukai dirinya sendiri. Mereka cenderung setuju dengan pernyataan seperti “Saya adalah orang yang menyenangkan”. Jadi, pada umumnya orang yang bahagia adalah orang yang memiliki kepercayaan diri yang cukup tinggi untuk menyetujui pernyataan seperti diatas.

- b. Optimis

Ada dua dimensi untuk menilai apakah seseorang termasuk optimis atau pesimis, yaitu permanen (menentukan berapa lama seseorang menyerah) dan pervasif (menentukan apakah ketidakberdayaan melebar ke banyak situasi). Orang yang optimis percaya bahwa peristiwa baik memiliki penyebab permanen dan

peristiwa buruk bersifat sementara sehingga mereka berusaha untuk lebih keras pada setiap kesempatan agar ia dapat mengalami peristiwa baik lagi, sedangkan orang yang pesimis menyerah di segala aspek ketika mengalami peristiwa buruk di area tertentu.

c. Terbuka

Orang yang bahagia biasanya lebih terbuka terhadap orang lain. Penelitian menunjukkan bahwa orang-orang yang tergolong sebagai orang extrovert dan mudah bersosialisasi dengan orang lain ternyata memiliki kebahagiaan yang lebih besar.

d. Mampu mengendalikan diri

Orang yang bahagia pada umumnya merasa memiliki kontrol pada hidupnya. Mereka merasa memiliki kekuatan atau kelebihan sehingga biasanya mereka berhasil lebih baik di sekolah atau pekerjaan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa aspek-aspek kebahagiaan menurut Seligman (2005) adalah terjalinnya hubungan positif dengan orang lain, keterlibatan penuh, penemuan makna dalam keseharian, optimism yang realistis, *resiliensi*.

B. Kepribadian

1. Pengertian Kepribadian

Kepribadian menurut (Schermerhorn, Hunt, Osborn, 2005) *adalah Personality, represents the overall profile, or combination of characteristics, the captures the unique nature of the person as that reacts and interacts with others.* Kepribadian, merepresentasikan keseluruhan profil atau kombinasi karakteristik serta menangkap keunikan secara alami dari seseorang. Sebagai reaksi dari interaksi dengan orang lain. Pengertian ini berkaitan dengan penampilan fisik, kombinasi dari sifat manusia dan sifat natural atau alami yang berada pada masing-masing individu untuk berinteraksi dengan yang lain.

Hal senada diutarakan oleh Kinichi and Kreitner (2003) sebagai berikut: *Personalty is defined as the combination of stable physical and mental characteristics that givethe individual his or her identitl.* Kepribadian didefinisikan sebagai kombinasi antara fisik dankarakteristik mental secara seimbang yang menjadikan identitas bagi individu.

Selanjutnya *Personality* (Mc Shane and Von Glinow,2000) *Personality refers tothe relatively stable pattern of behaviors and consistent internal states that explain a person's behavioral tendencies.* Kepribadian mengacu pada pola perilaku teladan, relatif seimbang dankonsisten dengan keadaan internal yang menjelaskan kecenderungan tingkah laku seseorang. Intinya pengertian dari *personality* atau kepribadian berkaitan dengan perilaku seseorang sebagai individu untuk berinteraksi dengan lingkungan (ekternal maupun internal).

Buttner dkk, (2016) memberikan penjelasan singkat bahwa kepribadian merupakan ekspresi pikiran dan perasaan yang terwujud dalam bentuk perilaku. Ada juga yang mengatakan bahwa kepribadian merupakan kualitas perilaku manusia yang berkembang menjadi karakter atau sifat khusus yang tampak ketika bereaksi melalui seluruh aktivitas manusia, dan ciri khas tersebut merupakan corak tingkah laku yang bersifat menetap dalam keadaan dan waktu tertentu (Silahudin, 2019).

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepribadian merupakan keseluruhan profil atau hal unik dari sifat manusia dimana sebagai ciri tersendiri tingkah laku yang bersifat menetap dalam keadaan dan waktu tertentu sebagaimana yang diungkapkan oleh Buttner dkk, (2016).

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepribadian

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian seseorang menurut Afifuddin (2013) yaitu sebagai berikut:

a. Faktor biologis

Faktor biologis yaitu faktor yang berhubungan dengan jasmani, atau sering kali pula disebut faktor biologis. Faktor ini berasal dari

keturunan atau pembawaan yang dibawa sejak lahir, yang mempunyai peran pada beberapa unsur kepribadian dan mempengaruhi tingkah laku seseorang.

b. Faktor sosial

Faktor sosial yang dimaksud dengan faktor sosial di sini adalah masyarakat; yakni manusia-manusia lain disekitar individu yang mempengaruhi individu yang bersangkutan. Termasuk kedalam faktor sosial ini adalah tradisi-tradisi, adat istiadat, peraturan-peraturan, bahasa, dan sebagainya yang berlaku di dalam masyarakat.

c. Faktor kebudayaan

Faktor kebudayaan sebenarnya faktor kebudayaan itu termasuk faktor sosial, karena faktor sosial tumbuh dan berkembang di dalam masyarakat. Perkembangan dan pembentukan kepribadian pada masing-masing orang tidak dapat dipisahkan dari kebudayaan masyarakat dimana anak dibesarkan. Karena setiap kebudayaan mempunyai nilai yang harus dijunjung tinggi oleh manusia yang hidup dalam kebudayaan tersebut. Mentaati dan mematuhi nilai dalam kebudayaan itu menjadi kewajiban bagi anggota masyarakat kebudayaan, disamping itu juga harus mempunyai kepribadian yang selaras dengan kebudayaan yang berlaku dalam masyarakat itu. Dari uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwasanya pribadi seseorang tumbuh dan berkembang atas dua kekuatan, yaitu kekuatan dari dalam yang berupa faktor biologi dan kekuatan dari luar yang berupa faktor sosial dan faktor kebudayaan.

Menurut Weiten (2011), lima faktor kepribadian (*The Big Five Personality*) tersebut terdiri dari:

a. Neurotis (*Neuroticism*)

Orang yang memiliki trait neurotis yang tinggi akan cenderung merasa cemas, mudah marah, mengasihani diri sendiri, sadar diri, emosional dan rentan untuk terkena gangguan stres (Feist & Feist, 2009). Orang dengan trait neurotis yang tinggi akan merasakan

kecemasan dan ketegangan sehingga mereka takut untuk melakukan kesalahan (John & Srivastava, 1999).

b. Ekstraversi (*Ekstraversion*)

Mereka yang memiliki nilai yang tinggi pada ciri ekstraversi akan cenderung untuk menyayangi, periang, aktif berbicara, mudah bergabung, menyenangkan dan berinteraksi dengan lebih banyak orang dibanding mereka yang introversi (Feist & Feist, 2009). Selain itu, mereka juga cenderung penuh semangat, antusias, dominan, ramah, dan komunikatif (Friedman & Schustack, 2012). (Feist & Feist, 2009). Selain itu, mereka juga cenderung penuh semangat, antusias, dominan, ramah, dan komunikatif (Friedman & Schustack, 2012).

c. Keterbukaan (*Openness*)

Ciri ini membedakan antara individu yang memilih variasi dibandingkan dengan individu yang menutup diri serta individu yang mendapatkan kenyamanan dalam hubungan mereka dengan hal-hal dan orang-orang yang mereka kenal (John & Srivastava, 1999). Orang yang terbuka pada pengalaman cenderung mencari perbedaan dan pengalaman yang bervariasi dan berbeda (Feist & Feist, 2009). Mereka juga umumnya terlihat imajinatif, menyenangkan, kreatif, dan artistik (Friedman & Schustack, 2012).

d. Kemufakatan (*Agreeableness*)

Orang-orang dengan dimensi kemufakatan (*agreeableness*) yang tinggi cenderung mempercayai orang lain, murah hati, mudah menerima, selalu mengalah, menghindari konflik dan baik hati (Feist & Feist, 2009). Mereka juga cenderung ramah, kooperatif dan hangat (Friedman & Schustack, 2012). Kemufakatan juga merujuk pada kualitas orientasi interpersonal seseorang dimulai dari perasaan peduli hingga perasaan permusuhan dalam pikiran, perasaan, dan tindakan (John & Srivastava, 1999).

e. Kesungguhan (*Conscientiousness*)

Faktor kelima adalah kesungguhan (*conscientiousness*) yang mendeskripsikan orang-orang teratur, terkontrol, terorganisir, berambisi, fokus pada hasil, dan disiplin. Secara umum, mereka yang memiliki skor yang tinggi akan cenderung pekerja keras, cermat, tepat waktu dan tekun (Feist & feist, 2009). Mereka juga umumnya berhati-hati, dapat diandalkan, teratur, dan bertanggung jawab (Friedman & Schustack, 2012).

3. Aspek-Aspek Kepribadian

Bukhari (2010) menyatakan aspek-aspek psikologis yang termasuk di dalam kepribadian antara lain:

a. Motivasi berprestasi

Motivasi berprestasi merupakan dorongan dan keinginan individu untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin. Memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai tujuan, tidak mudah menyerah, energik, dan selalu ingin meraih prestasi atau hasil kerja yang lebih baik dari orang lain.

b. Stabilitas emosi

Stabilitas emosi adalah kemampuan individu untuk mengendalikan diri atau mengontrol emosi dalam berbagai situasi, baik situasi yang normal ataupun situasi yang penuh tekanan dan gejolak (stressor), mampu bersikap tenang dan tidak mudah berpengaruh pada situasi yang sedang terjadi.

c. Hubungan sosial

Hubungan sosial adalah kemampuan individu untuk menjalin dan membina hubungan interpersonal atau berhubungan dengan orang lain, yaitu dalam hal senang bergaul dan terlibat dalam suatu kegiatan dengan orang lain.

d. Penyesuaian diri

Penyesuaian diri merupakan kemampuan individu untuk menyesuaikan sikap terhadap orang lain dan lingkungan sekitar, luwes

dan cepat atau mudah menyesuaikan diri di lingkungan sosial yang baru.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan kemampuan dan keinginan individu untuk menentukan semua tindakannya sendiri tanpa tergantung pada orang lain. Dalam praktiknya termasuk mampu membuat keputusan dan bersikap tegas atau asertif, yakni akan kemampuan diri sendiri dan teguh pada pendirian.

f. Komunikasi

Komunikasi merupakan kemampuan individu untuk mengutarakan atau menyampaikan pikiran, ide, dan pendapatnya secara sistematis sehingga buah pikirannya dapat dimengerti orang lain, serta mampu menangkap maksud pikiran dan ide orang lain.

g. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan dan keinginan individu untuk berinteraksi dan melibatkan diri atau berpartisipasi secara aktif dalam pencapaian tujuan kelompok serta mampu bekerja bersama orang lain (adanya kesediaan untuk mau melakukan pemecahan masalah) dalam suatu kelompok.

Menurut Abin Syamsuddin (2003) yang mengemukakan mengenai aspek-aspek kepribadian yaitu sebagai berikut:

- a. Karakter, adalah konsekuen tidaknya mematuhi etika perilaku konsiten tidaknya dalam memegang pendirian atau pendapat.
- b. Temperamen, adalah disposisi rekatif seorang, atau cepat lambatnya mengenai mereaksi terhadap rangsangan-rangsangan akan yang datang dari lingkungannya.
- c. Sikap, ialah sambutan terhadap objek yang sifatnya positif, negatif atau ambivalen.
- d. Stabilitas emosi, yaitu ukuran kestabilan reaksi emosional terhadap rangsangan lingkungannya, Misalnya mudah tidak tersinggung, marah, putus asah atau sedih.

- e. *Responsibilitas* (tanggung jawab), yaitu kesiapan untuk menerima risiko dari tindakan atau perbuatan yang dilakukan. Misalnya mau menerima risiko yang wajar, cuci tangan, atau melarikan diri dari risiko yang dihadapi.
- f. *Sosiabilitas*, adalah disposisi pribadi yang berkaitan dengan hubungan interpersonal. Misalnya, sifat pribadi yang terbuka atau tertutup dan kemampuan berkomunikasi dengan orang lain.

Aspek kepribadian menurut Sukaimi (2013) digolongkan ke dalam tiga hal, yaitu sebagai berikut:

- a. Aspek-aspek kejasmanian, yang meliputi tingkah laku luar yang mudah nampak dan ketahuan dari luar, misalnya cara - caranya berbuat dan berbicara.
- b. Aspek-aspek kejiwaan, meliputi yang tidak segera dapat dilihat dan ketahuan dari luar, misalnya cara-cara seseorang berfikir, bersikap dan minatnya.
- c. Aspek-aspek kerohanian yang luhur, meliputi aspek-aspek kejiwaan yang lebih abstrak, yaitu falsafah hidup dan kepercayaan. Ini meliputi sistem nilai yang telah meresap ke dalam kepribadian, yang telah menjadi bagian dan mendarah daging.

Aspek yang digunakan dalam penelitian ini adalah aspek yang dikemukakan oleh Bukhari (2010) yaitu motivasi berprestasi, stabilitas emosi, hubungan sosial, penyesuaian diri, kemandirian, komunikasi, kerjasama.

C. Spiritualitas

1. Pengertian Spirituality

Myers (2000) Spiritualitas merupakan sebuah kesadaran terhadap suatu kekuatan yang melampaui aspek-aspek material dalam kehidupan diluar diri individu dan kesadaran yang membawa pada kedalaman rasa terhadap keutuhan dan keterhubungan diri dengan alam semesta.

Spiritualitas memiliki konotasi saling terhubung dan transendensi diri sebagai bentuk yang berlawanan dengan self-centeredness.

Makna spiritual dapat dimaknai sebagai transendensi yang merupakan capaian tertinggi dalam perkembangan individu, sebagai motivasi yang mendorong individu dalam mencari makna dan tujuan hidup, sebagai ciri kemanusiaan yang membedakan individu dengan makhluk yang lainnya, dan sebagai dimensi kemanusiaan yang dapat menjadi indikator tingkat kesehatan mental seseorang (Ingersol & Bauer, 2004).

Spiritualitas merupakan identitas fundamental individu yang merupakan puncak capaian perkembangan dimana individu mampu mencari makna dan tujuan hidup, sehingga mampu hidup dengan mental yang sehat. Spiritualitas bukan sekedar bagian integral dan signifikan dalam pengalaman individu, melainkan bagian dari perkembangan individu itu sendiri, pengabaian terhadap aspek spiritualitas dalam kehidupan merupakan tindakan memisahkan bagian fundamental dalam identitas dan kehidupan individu (Cates, 2009).

Spiritualitas adalah sebuah proses dalam kehidupan individu, berupa makna dan tujuan, dan semuanya berdampak pada individu lain dan lingkungannya, termasuk organisasi (Pargament & Mahoney dalam King, 2007). Dimensi spiritual manusia semula kurang dapat diterima dalam dunia kerja. Penolakan dimensi spiritual oleh para ilmuwan yang meneliti tentang organisasi dikarenakan sifat dasar penelitian akademis yang lebih terpusat pada perilaku yang dapat diamati dan diukur, seperti sikap, disbanding sesuatu yang sukar dipahami, seperti spiritualitas (Duchon & Plowman, 2005).

Elkins, dkk (2009) mengatakan bahwa spiritualitas berasal dari bahasa latin spiritus yang berarti nafas hidup, sehingga spiritual merupakan cara untuk memahami sesuatu yang datang melalui kesadaran pada dimensi transenden (kepercayaan terhadap Tuhan) dan ditandai oleh nilai-nilai tertentu yang dapat diidentifikasi terhadap diri sendiri, orang lain, alam, kehidupan, dan apapun yang dipersepsikan sebagai Yang Kuasa.

Spiritualitas mengakui bahwa terdapat sesuatu yang sakral pada pusat dari segala kehidupan. Apapun sumbernya, elemen sakral ini tinggal di dalam setiap organisme yang hidup (Nurtjahjanti, 2010). Mitroff dan Denton (Phipps, 2012) mendefinisikan spiritualitas sebagai keinginan dasar untuk menemukan makna dan tujuan dalam kehidupan seseorang dan untuk menjalani kehidupan yang reintegrasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa spiritualitas merupakan penghayatan diri individu terhadap Tuhan Yang Maha Esa dalam kehidupan sehari-hari untuk menemukan makna dan tujuan dalam kehidupan di dunia. Spiritualitas mencakup segala bentuk amal atau nilai-nilai kebaikan, lebih luas daripada religiusitas, sebab tidak mencakup agama tertentu akan tapi merupakan suatu hal yang lebih tinggi maknanya meliputi seluruh agama, golongan ataupun sistem kepercayaan apapun.

2. **Faktor-Faktor Spiritualitas**

Spiritualitas merupakan komponen prediksi penting dalam jenis hasil psikososial positif. Dyson dalam Young (2007) menjelaskan tiga faktor yang berhubungan dengan spiritual:

- a. Diri sendiri, jiwa seseorang dan daya merupakan hal fundamental dalam eksplorasi atau penyelidikan spiritualitas. Pengalaman hidup baik positif maupun negatif dapat mempengaruhi spiritualitas seseorang. Selain itu juga dipengaruhi oleh bagaimana seseorang mengartikan secara spiritual kejadian atau pengalaman tersebut. Peristiwa dalam kehidupan sering dianggap sebagai suatu ujian. Pada saat ini, kebutuhan spiritual akan meningkat yang memerlukan kedalaman spiritual dan kemampuan coping untuk memenuhinya.
- b. Sesama, hubungan seseorang dengan sesama sama pentingnya dengan diri sendiri. Kebutuhan untuk menjadi anggota masyarakat dan saling keterhubungan manusiawi.
- c. Tuhan, Pengalaman tentang Tuhan dan hubungan manusia dengan Tuhan secara tradisional dipahami dalam kerangka hidup keagamaan. Akan tetapi, dewasa ini telah dikembangkan secara lebih luas dan

tidak terbatas. Tuhan dipahami sebagai daya yang menyatukan, prinsip hidup. Kodrat tuhan mungkin mengambil berbagai macam bentuk dan mempunyai makan yang berbeda bagi satu orang dengan orang lain dalam (Arina dan Yohaniz, Jurnal, 2014).

Adapun Asmanadi menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi spiritualitas seseorang sebagai berikut (El Fath, 2015):

- a. Tahap perkembangan. Tahap perkembangan spirituali seseorang yang baik akan mempengaruhi proses penegmbangan potensi dan keyakinan seseorang terhadap Tuhan.
- b. Keluarga. Keluarga merupakan aspek utama yang berpengaruh terhadap spiritualitas seseorang. Terbentuknya spiritualitas seseorang pastinya diperoleh oleh keluarga yang dibangun dengan spiritualitas yang kuat. Karena lingkungan terdekat adalah cerminan kualitas hidup seseorang.
- c. Latar belakang budaya. Tidak sedikit masyarakat umum keyakinan dan spiritual yang diikutinya salah satunya terbentuk dari tradisi, nilai, sikap, dan keyakinan budaya sekitar.
- d. Pengalaman hidup. Seberapa pahit dan manisnya perjalanan hidup seseorang tidak akan sia-sia ketika ia memaknainya dengan sepenuh hati bahwa segala peristiwa hidup adalah bentuk dari kekuatan supranatural (Tuhan). Pengalaman hidup inilah yang mempengaruhi wujud spiritualitas seseorang.

3. Aspek-Aspek Spiritualitas

Menurut Swinton (2001) menjelaskan tentang aspek-aspek spiritualitas, yaitu:

- a. *Meaning* (Makna)

Signifikansi *ontology* dalam hidup, membuat dan merasakan situasi kehidupan juga mencapai eksistensi diri yang berasal dari tujuan hidup. Danah zohar dan Ian Marshall (2005) mengatakan bahwa kesadaran diri berarti mengetahui apa yang diyakini oleh seseorang dan mengetahui hal apa yang sungguh-sungguh akan

mendorong yang paling dalam dari dirinya dan juga kesadaran akan tujuan hidup yang paling dalam dari diri seseorang.

b. *Connected* (Tersambung atau terhubung)

Swinton (2001) menjelaskannya sebagai hubungan yang terjalin dengan diri, orang lain, dan Tuhan (kekuatan terbesar). Shilston (2003) menuliskan bahwa jika seseorang bisa fokus, menjaga komunikasi dan mampu merencanakan maka hal tersebut akan membantunya dalam menyeimbangkan kinerja maksimum.

c. *Transcendence* (Transenden)

Swinton (2001) menjelaskannya sebagai pengalaman dan apresiasi di luar diri, serta memperluas batas-batas diri. Danah Zohar dan Ian Marshall (2005) menjelaskannya sebagai rasa keterpanggilan untuk melayani sesuatu yang lebih besar dibandingkan dengan dirinya sendiri dan berterima kasih kepada orang lain.

d. *Value* (Nilai)

Kepercayaan dan standar yang dihargai harus berurusan dengan kebenaran, keindahan, nilai pikir, objek atau perilaku, dan seringkali didiskusikan sebagai nilai akhir (Swinton 2001). Value didefinisikan sebagai bagian dari kepercayaan yang mengatur tentang cara berperilaku dalam memenuhi keinginan terdalamnya. Puncak dari sebuah nilai ialah kerjasama dan dukungan yang dirasakan terutama dengan relasi, produktif dan kinerja inovatif yang berimplikasi pada kegembiraan orientasi keinginan dan kebutuhan diri sendiri (Rokeach dalam Robert, 2004).

e. *Becoming* (Menjadi)

Swinton (2001) menjelaskannya mengembangkan tuntutan hidup atas refleksi dan pengalaman, termasuk rasa yang ada dan bagaimana seseorang tersebut mengetahui dan mendapatkannya. Dalam Danah zohar dan Ian Marshall (2005) menyebutnya sebagai rekontekstualisasi, yaitu sistem-sistem yang membingkai ulang

perkembangan internal ketika melaksanakan rekontekstualisasi (mempelajari ulang) batas-batas dan sifat lingkungan mereka.

Menurut Piedmont (2001) memiliki tiga aspek yang terdiri dari:

a. *Prayer Fulfillment* (pengalaman ibadah)

Pengalaman Ibadah merupakan suatu perasaan gembira dan bahagia yang disebabkan oleh keterlibatan diri dengan realitas transeden.

b. *Universality* (universalitas)

Universalitas merupakan sebuah keyakinan akan kesatuan kehidupan alam semesta (*nature of life*) dengan dirinya.

c. *Connectedness* (keterkaitan)

Keterkaitan adalah sebuah keyakinan bahwa seseorang merupakan bagian dari realitas manusia yang lebih besar yang melampaui generasi dan kelompok tertentu (Piedmont, *Journal of Rehabilitation*, 2001).

Menurut Schreurs (2002) spiritualitas terdiri dari tiga aspek yaitu :

- a. Aspek eksistensial dimana seseorang belajar untuk “mematikan” bagian dari dirinya yang bersifat egosentrik dan defensif. Aktivitas yang dilakukan seseorang pada aspek ini dicirikan oleh proses pencarian jati diri (*true self*).
- b. Aspek kognitif merupakan saat seseorang mencoba untuk menjadi lebih reseptif terhadap realitas transenden. Biasanya dilakukan dengan cara menelaah literature atau melakukan refleksi atau suatu bacaan spiritual tertentu agar dapat mempersepsi secara lebih jernih pengalaman yang terjadi serta melakukan refleksi atas pengalaman tersebut, disebut aspek kognitif karena aktivitas yang dilakukan pada aspek ini merupakan kegiatan pencarian pengetahuan spiritual.
- c. Aspek relasional, merupakan tahap kesatuan dimana seseorang merasa bersatu dengan Tuhan (dan atau bersatu dengan cinta-Nya). Pada aspek ini seseorang membangun, mempertahankan, dan memperdalam hubungan personalnya dengan Tuhan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti menyimpulkan aspek-aspek pada spiritualitas Swinton (2001) yaitu *meaning, connected, transcendence, value, becoming*.

D. Hubungan antara Kepribadian dan Spiritualitas dengan Kebahagiaan pada Karyawan

Kebahagiaan merupakan suatu hal yang cukup penting dalam menjalin hubungan. Kebahagiaan sebagai tolak ukur seseorang dalam sebuah hubungan apakah merasa aman dan nyaman pada hubungan tersebut. Menurut Aristoteles, manusia mampu melihat kebahagiaan jauh di atas kesenangan-kesenangan fisik. Sebagian filosof lain, misalnya kaum Hedonis dan Utilitarian, menetapkan kebahagiaan sebagai landasan moral. Baik buruknya suatu tindakan diukur sejauh mana tindakan itu membawa orang pada kebahagiaan (lebih tepatnya kesenangan). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan diatas, variabel yang signifikan dalam mempengaruhi kebahagiaan salah satunya adalah kepribadian (Carr, 2004).

Kepribadian merupakan ciri-ciri dan sifat-sifat yang khas yang mewakili sikap atau tabiat dari diri seseorang yang bersumber dari pola-pola pemikiran dan perasaan, konsep diri yang diterima dari lingkungan, misalnya, keluarga pada masa kecil, dan juga bawaan seseorang sejak lahir. (Sjarkawi, 2006). Kepribadian seseorang pada umumnya dipengaruhi oleh dua faktor yakni faktor dari dalam dan faktor dari luar diri atau faktor lingkungan. Faktor dari dalam diri terdiri dari faktor fisik seperti bangun tubuh. Fisik seseorang seperti gemuk, pendek, tinggi kurus, tubuh berotot, dan lemah sering merupakan faktor fisik yang menentukan kepribadian. Faktor mental seperti intelegensi, emosionalitas, karakter, temperamen, keberanian, ketenangan, daya penarik, percaya diri, baik pandangan dan kebijaksanaan. Memahami kepribadian berarti memahami aku, diri, self atau memahami manusia seutuhnya.

Spiritualitas membuat individu mampu memaknai setiap kegiatannya sebagai suatu ibadah (Purwanto, 2020). Fredy Simanjuntak dkk menambahkan Spritualitas adalah nilai atau pemahaman yang dimiliki oleh manusia dalam berperilaku satu dengan yang lainnya bahkan hubungan dengan Tuhan yang dipengaruhi oleh lingkungan hidup, pengalaman dan pengetahuan. Setiap manusia memiliki

spiritualitas dalam dirinya, dan spritiualitas mempengaruhi baik buruknya perilaku individu ditengah-tengah masyarakat atau terhadap individu lainnya (Simanjuntak et al., 2018). Penelitian Siti Nurhidayah dan Rini Agustini (2012) menghasilkan pengaruh yang positif antara spiritualitas terhadap kebahagiaan pada karyawan. Hal serupa dinyatakan oleh Cahyadi (2019) yang melakukan penelitian dengan hasil yang signifikan antara variabel spiritualitas dengan variabel kebahagiaan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diketahui bahwa kepribadian dan spiritualitas memiliki peran terhadap kebahagiaan karyawan.

E. Hipotesis

Berdasarkan pemaparan teori diatas maka hipotesis yang diusulkan dalam penelitian ini adalah:

1. Ada hubungan antara kepribadian dan spiritualitas dengan kebahagiaan pada karyawan PT. Triangle Motorindo.
2. Ada hubungan positif antara kepribadian dengan kebahagiaan pada karyawan PT. Triangle Motorindo. Artinya semakin baik kepribadian maka akan semakin tinggi kebahagiaan yang dirasakan karyawan dan sebaliknya semakin buruk kepribadian maka akan semakin rendah kebahagiaan karyawan.
3. Ada hubungan positif antara spiritualitas dengan kebahagiaan pada karyawan PT. Triangle Motorindo. Artinya semakin tinggi spiritualitas maka akan semakin tinggi kebahagiaan yang dirasakan karyawan dan sebaliknya semakin rendah spiritualitas maka akan semakin rendah kebahagiaan karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

Azwar (2011) mendefinisikan variabel dalam penelitian sebagai konsep mengenai atribut atau karakter yang terdapat pada subjek penelitian yang beragam, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Variabel merupakan objek yang akan teliti dalam penelitian. Variabel penelitian terbagi menjadi 2 bagian, yaitu variabel bebas dan tergantung. Variabel tergantung merupakan variabel yang mempengaruhi variabel tergantung. Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Tergantung (Y) : Kebahagiaan
2. Variabel Bebas (X1) : Kepribadian
3. Variabel Bebas (X2) : Spiritualitas

B. Definisi Operasional

Variabel yang dirumuskan sifat antara variabel dan hal tersebut dapat diamati disebut dengan definisi operasional (Azwar, 2011). Definisi operasional dari variabel penelitian ini sebagai berikut:

1. Kebahagiaan

Kebahagiaan adalah kualitas hidup pada individu untuk menjadi lebih berkembang dari berbagai aspek yaitu peningkatan kesehatan, kreativitas dan pendapat yang tinggi serta tempat kerja yang baik.

Kebahagiaan dalam penelitian ini diukur menggunakan skala kebahagiaan. Skala kebahagiaan disusun menggunakan aspek kebahagiaan menurut Seligman (2005). Aspek-aspek kebahagiaan tersebut meliputi terjalinnya hubungan positif dengan orang lain, keterlibatan penuh, penemuan makna dalam keseharian, optimisme yang realistis, *resiliensi*.

Semakin tinggi skor skala kebahagiaan karyawan maka semakin tinggi pula kebahagiaan karyawan dalam perusahaan. Sebaliknya, semakin rendah skor total skala kebahagiaan maka semakin rendah pula kebahagiaan karyawan dalam perusahaan.

2. Kepribadian

Kepribadian adalah ekspresi pikiran dan perasaan yang terwujud dalam bentuk perilaku manusia menjadi karakter atau sifat khusus yang tampak ketika bereaksi melalui seluruh aktivitas manusia.

Kepribadian diukur berdasarkan aspek kepribadian menurut Bukhari (2010). Aspek kepribadian tersebut diantaranya motivasi berprestasi, stabilitas emosi, hubungan sosial, penyesuaian diri, kemandirian, komunikasi dan kerjasama.

Semakin tinggi skor total skala kepribadian yang diperoleh maka semakin positif pula kepribadian dalam perusahaan. Sebaliknya, semakin rendah skor skala kepribadian yang diperoleh maka semakin negatif pula kepribadian dalam perusahaan.

3. Spiritualitas

Spiritualitas adalah identitas fundamental individu yang merupakan puncak capaian perkembangan dimana individu mampu mencari makna dan tujuan hidup, sehingga mampu hidup dengan mental yang sehat.

Spiritualitas dalam penelitian ini dibentuk menggunakan skala spiritualitas. Skala spiritualitas disusun menggunakan aspek spiritualitas menurut Swinton (2001) yaitu *meaning, connected, transcendence, value, becoming*.

Semakin tinggi skor total skala spiritualitas karyawan maka semakin tinggi pula spiritualitas karyawan dalam perusahaan. Sebaliknya, semakin rendah skor total skala spiritualitas karyawan maka semakin rendah pula spiritualitas karyawan dalam perusahaan.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi merupakan ruang lingkup yang terdiri atas objek maupun subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan disimpulkan hasilnya (Sugiono, 2017). Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Triangle Motorindo Semarang yang

berjumlah 99. Berikut rincian jumlah populasi karyawan PT. Triangle Motorindo Semarang.

Tabel 1. Rincian Data Karyawan PT Triangle Motorindo Semarang

DEPARTEMEN	JUMLAH
Accounting	5
Aftersales & Services	6
Audit	6
Engineering Proses	7
Maintenance & Tools	6
Workshop	8
Gudang	7
HRGA & Legal	5
Painting	6
PPIC	6
Produksi	7
Purchasing	4
QC Material	7
R&D	6
Repair	7
Shiping	6
TOTAL	99

2. Sampel

Suryabrata (2014) menjelaskan bahwa sampel adalah sejumlah individu yang digunakan sebagai dasar untuk mengambil kesimpulan dari sampel terhadap populasi, hal ini dapat diperoleh jika sampel yang mewakili dapat merepresentasikan populasi. Sampel harus mempunyai paling sedikit satu sifat yang sama. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan operator PT Triangle Motorindo Semarang yang memiliki masa kerja maksimal 5 tahun.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Cara yang dilakukan untuk menentukan sampel dalam penelitian disebut teknik pengambilan sampel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan untuk mendapatkan sample yang mewakili tujuan penelitian yang dilakukan serta memenuhi kriteria dalam memberikan informasi (Sugiyono, 2017).

D. Metode Pengumpulan data

Metode yang peneliti gunakan dalam mengumpulkan data yakni melalui skala. Skala merupakan sebuah wadah yang berisikan berbagai pernyataan guna mengungkapkan fakta tertentu melalui respon-respon yang ditimbulkan dari pernyataan (Azwar, 2017). Pada pengumpulan data ini digunakan *skala likert* sebagai pengukur pandangan dari individu maupun kelompok terkait sebuah fenomena dimana fenomena tersebut yang akan dijadikan sebagai variabel oleh peneliti dan diberi skor (Sugiyono, 2017). Setiap aitem dari *skala likert* nantinya dikembangkan untuk dijadikan indikator dari variabel penelitian dan terbagi atas aitem *favourable* (sesuai dengan indikator) dan *unfavourable* (tidak sesuai dengan indikator). Skala yang digunakan diantaranya:

1. Skala Kebahagiaan

Skala kebahagiaan disusun berdasarkan aspek-aspek kebahagiaan menurut Seligman (2005) adalah terjalannya hubungan positif dengan orang lain, keterlibatan penuh, penemuan makna dalam keseharian, optimism yang realistis, resiliensi skala tersebut adaptasi dari Claudia Maharin Puspitahati pada tahun 2021 dengan validitas 0,320 – 0,517 dan reliabilitas 0,821.

Tabel 2. Blueprint Skala Kebahagiaan

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot
		F	UF		
1.	Terjalannya hubungan positif dengan orang lain	3	3	6	20%
2.	Keterlibatan penuh	3	3	6	20%
3.	Penemuan makna dalam keseharian	3	3	6	20%
4.	Optimisme yang realistis	3	3	6	20%
5.	Resiliensi	3	3	6	20%
Jumlah		15	15	30	100%

Keterangan: F: *Favourable*, UF: *Unfavourable*

Skala kebahagiaan ini menerapkan model empat alternatif jawaban diantaranya (SS) yang berarti Sangat Sesuai, (S) yang berarti Sesuai, (TS) yang berarti Tidak Sesuai, dan (STS) yang berarti Sangat Tidak Sesuai.

Skala ini memiliki 2 aitem, yaitu *favourable* dan *unfavourable*. Aitem *favourable* berisi mengenai pernyataan-pernyataan yang menyetujui aspek yang diungkap, sedangkan aitem *unfavourable* berisi pernyataan-pernyataan yang tidak menyetujui aspek yang diungkap. Penelitian ini menerapkan metode penskalaan subjek, yaitu sebuah metode penghitungan yang berfokus pada suatu kontinum penilaian sehingga dapat memperoleh kedudukan relatif pada individu menurut atribut yang diukur (Azwar, 2012).

Penskalaan dalam aitem *favourable* yaitu memberikan skor 1 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), memberikan skor 2 pada jawaban responden untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), memberikan skor 3 pada jawaban responden untuk jawaban Sesuai (S), dan memberikan skor 4 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Sesuai (SS). Penskalaan pada aitem *unfavourable* dilakukan dengan urutan sebaliknya, yaitu memberikan skor 4 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), memberikan skor 3 pada jawaban responden untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), memberikan skor 2 pada jawaban responden untuk jawaban Sesuai (S), dan memberikan skor 1 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Sesuai (SS). Tinggi rendahnya penilaian kebahagiaan karyawan dapat dilihat dari skor total skala kebahagiaan yang telah diisi oleh responden. Semakin tinggi skor yang diperoleh menunjukkan semakin bagus kebahagiaan karyawan. Sebaliknya, semakin rendah skor total yang diperoleh menunjukkan semakin buruk kebahagiaan.

2. Skala Kepribadian

Kepribadian dalam penelitian ini menggunakan aspek yang disusun oleh Bukhari (2010) yang meliputi: motivasi berprestasi, stabilitas, emosi, hubungan sosial, penyesuaian diri, kemandirian, komunikasi dan kerjasama.

Tabel 3. Blueprint Skala Kepribadian

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot
		F	UF		
1.	Motivasi berprestasi	2	2	4	14,2%
2.	Stabilitas emosi	2	2	4	14,2%
3.	Hubungan sosial	2	2	4	14,2%
4.	Penyesuaian diri	2	2	4	14,2%
5.	Kemandirian	2	2	4	14,2%
6.	Komunikasi	2	2	4	14,2%
7.	Kerjasama	2	2	4	14,2%
Jumlah		14	14	28	100%

Keterangan: F: *Favourable*, UF: *Unfavourable*

Skala kepribadian ini menerapkan model empat alternatif jawaban diantaranya (SS) yang berarti Sangat Sesuai, (S) yang berarti Sesuai, (TS) yang berarti Tidak Sesuai, dan (STS) yang berarti Sangat Tidak Sesuai. Skala ini memiliki 2 aitem, yaitu *favourable* dan *unfavourable*. Aitem *favourable* berisi mengenai pernyataan-pernyataan yang menyetujui aspek yang diungkap, sedangkan aitem *unfavourable* berisi pernyataan-pernyataan yang tidak menyetujui aspek yang diungkap. Penelitian ini menerapkan metode penskalaan subjek, yaitu sebuah metode penghitungan yang berfokus pada suatu kontinum penilaian sehingga dapat memperoleh kedudukan relatif pada individu menurut atribut yang diukur (Azwar, 2012).

Penskalaan dalam aitem *favourable* yaitu memberikan skor 1 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), memberikan skor 2 pada jawaban responden untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), memberikan skor 3 pada jawaban responden untuk jawaban Sesuai (S), dan memberikan skor 4 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Sesuai (SS). Penskalaan pada aitem *unfavourable* dilakukan dengan urutan sebaliknya, yaitu memberikan skor 4 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), memberikan skor 3 pada jawaban responden untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), memberikan skor 2 pada jawaban responden untuk jawaban Sesuai (S), dan memberikan skor 1 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Sesuai (SS). Tinggi rendahnya penilaian kepribadian karyawan dapat dilihat dari skor total skala

kepribadian yang telah diisi oleh responden. Semakin tinggi skor yang diperoleh menunjukkan semakin bagus kepribadian karyawan. Sebaliknya, semakin rendah skor total yang diperoleh menunjukkan semakin buruk kepribadian.

3. Skala Spiritualitas

Spiritualitas dalam penelitian ini menggunakan aspek yang disusun oleh Swinton (2001) meliputi: *meaning*, *connected*, *transcendence*, *value* dan *becoming* skala tersebut adaptasi dari Safira Cahya Rachmaningtyas pada tahun 2022 dengan validitas 0,196 – 0,465 dan reliabilitas 0,768.

Tabel 4. Blueprint Skala Spiritualitas

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot
		F	UF		
1.	<i>Meaning</i>	2	2	4	21,05%
2.	<i>Connected</i>	2	2	4	21,05%
3.	<i>Transcendence</i>	2	3	5	26,31%
4.	<i>Value</i>	2	1	3	15,80%
5.	<i>Becoming</i>	2	1	3	15,80%
Jumlah		15	9	19	100%

Keterangan: F: *Favourable*, UF: *Unfavourable*

Skala spiritualitas ini menerapkan model empat alternatif jawaban diantaranya (SS) yang berarti Sangat Sesuai, (S) yang berarti Sesuai, (TS) yang berarti Tidak Sesuai, dan (STS) yang berarti Sangat Tidak Sesuai. Skala ini memiliki 2 aitem, yaitu *favourable* dan *unfavourable*. Aitem *favourable* berisi mengenai pernyataan-pernyataan yang menyetujui aspek yang diungkap, sedangkan aitem *unfavourable* berisi pernyataan-pernyataan yang tidak menyetujui aspek yang diungkap. Penelitian ini menerapkan metode penskalaan subjek, yaitu sebuah metode penghitungan yang berfokus pada suatu kontinum penilaian sehingga dapat memperoleh kedudukan relatif pada individu menurut atribut yang diukur (Azwar, 2012).

Penskalaan dalam aitem *favourable* yaitu memberikan skor 1 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), memberikan skor 2 pada jawaban responden untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), memberikan skor 3 pada jawaban responden untuk jawaban Sesuai (S), dan

memberikan skor 4 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Sesuai (SS). Penskalaan pada aitem *unfavourable* dilakukan dengan urutan sebaliknya, yaitu memberikan skor 4 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), memberikan skor 3 pada jawaban responden untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), memberikan skor 2 pada jawaban responden untuk jawaban Sesuai (S), dan memberikan skor 1 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Sesuai (SS). Tinggi rendahnya penilaian spiritualitas karyawan dapat dilihat dari skor total skala kepribadian yang telah diisi oleh responden. Semakin tinggi skor yang diperoleh menunjukkan semakin bagus spiritualitas karyawan. Sebaliknya, semakin rendah skor total yang diperoleh menunjukkan semakin buruk spiritualitas.

E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem, dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas adalah ketepatan dan kecermatan instrumen dalam menjalankan fungsi ukurnya. Validitas dapat menunjukkan sejauhmana alat ukur mampu untuk mengungkapkan dengan akurat dan teliti mengenai atribut yang dirancang untuk mengukur (Azwar, 2010). Skala dengan hasil ukur yang akurat dapat dikatakan sebagai skala yang memiliki validitas tinggi, begitu juga sebaliknya skala dengan hasil ukur yang tidak akurat dapat dikatakan sebagai skala dengan validitas rendah.

Validitas isi merupakan validitas yang akan digunakan dalam penelitian ini. Validitas isi merupakan pengujian kisi-kisi atau rancangan instrument skala pada kelayakan isi tes untuk mengukur relevansi aitem dengan indikator keperilakuan disertai tujuan ukur yang dapat dievaluasi secara logis oleh penilai yang kompeten (Azwar, 2012). Penilai kompeten dalam penelitian ini adalah dosen pembimbing skripsi.

2. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem merupakan tahapan yang dilakukan setelah terpenuhinya validitas isi. Daya beda aitem dapat menunjukkan sejauhmana

aitem dapat membedakan antara individu yang memiliki maupun tidak memiliki atribut yang diukur oleh instrumen yang digunakan. Indeks daya diskriminasi aitem merupakan indikator relevansi atau konsistensi antara fungsi aitem dengan fungsi instrumen atau skala secara keseluruhan yang dikenal dengan istilah konsistensi aitem-total (Azwar, 2012).

Kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem-total menggunakan batasan $r_{ix} \geq 0,30$. Seluruh aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 dianggap memiliki daya beda yang baik, sedangkan pada aitem yang memiliki koefisien korelasi dibawah 0,30 dapat diinterpretasikan sebagai aitem dengan daya beda yang rendah.

Apabila aitem yang memiliki koefisien korelasi aitem-total sama dengan atau lebih besar dari 0,30 memperoleh hasil yang lebih dari jumlah aitem yang dispesifikasikan dalam rencana untuk dijadikan skala maka dapat dipilih aitem-aitem yang memiliki indeks daya diskriminasi tertinggi, namun apabila jumlah aitem yang lolos tidak dapat mencukupi jumlah yang diinginkan maka dapat dipertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria menjadi 0,25 sehingga jumlah aitem yang diinginkan dapat tercapai (Azwar, 2012).

Uji daya beda aitem dalam penelitian ini dihitung menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 20.0.

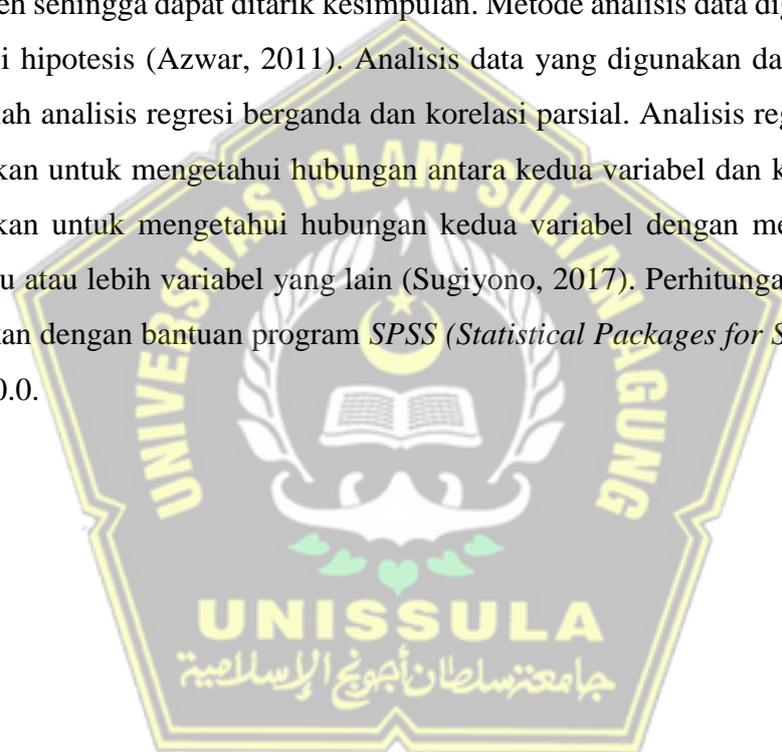
3. **Estimasi Reliabilitas Alat Ukur**

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti konsistensi hasil ukur atau sejauhmana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas digunakan untuk memperoleh kecermatan pengukuran. Pengukuran dapat dikatakan tidak cermat apabila eror pengukurannya terjadi secara random. Koefisien reliabilitas ($r_{xx'}$) berada dalam rentang angka 0 sampai 0,100. Apabila dijumpai instrumen atau skala dengan reliabilitas diantara angka 0 sampai 1,00 maka instrumen atau skala dapat dikatakan reliabel (Azwar, 2012).

Penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach* sebagai metode untuk menguji reliabilitas, hal itu dikarenakan koefisien *Alpha* memberikan harga yang lebih kecil atau sama besar dengan reliabilitas yang sebenarnya sehingga dengan menggunakan teknik ini akan mendapatkan hasil yang teliti dan dapat mendeteksi hasil yang sesungguhnya.

F. Teknik Analisis

Analisis data merupakan cara yang digunakan dalam mengolah data yang diperoleh sehingga dapat ditarik kesimpulan. Metode analisis data digunakan untuk menguji hipotesis (Azwar, 2011). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dan korelasi parsial. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel dan korelasi parsial digunakan untuk mengetahui hubungan kedua variabel dengan mengontrol efek dari satu atau lebih variabel yang lain (Sugiyono, 2017). Perhitungan analisis data dilakukan dengan bantuan program *SPSS (Statistical Packages for Social Science)* versi 20.0.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kanchah Penelitian dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kanchah Penelitian

Orientasi kanchah penelitian adalah tahap awal sebelum melaksanakan penelitian, dengan tujuan untuk mempersiapkan segala keperluan agar penelitian dapat berjalan secara optimal. Persiapan penelitian diawali dengan penentuan lokasi penelitian yang didasarkan kepada kriteria populasi yang telah ditentukan oleh peneliti. Penelitian ini bertempat di PT. Triangle Motorindo yang beralamat di Jalan Kawasan Industri BSB Blok A5 No. 9 Kel. Jatibarang, Kec. Mijen – Semarang.

PT. Triangle Motorindo merupakan produsen motor merk VIAR yang populer dan terkemuka di Tanah Air. Hal ini terbukti dari eksistensi PT. Triangle Motorindo sebagai salah satu produsen motor yang menyediakan kendaraan sepeda motor dengan harga terjangkau bagi masyarakat. PT. Triangle Motorindo berdiri sejak tahun 2000 dan memiliki kapasitas produksi yang tinggi hingga saat ini. PT. Triangle Motorindo menambahkan investasinya senilai lebih kurang 300 milyar melalui pembangunan pabrik baru dengan luas 20 hektar di area industri BSB Semarang serta beroperasi pada awal tahun 2011. Saat ini, produsen motor merk VIAR tersebut telah mampu melakukan produksi dengan kapasitas lebih dari 1000 unit setiap harinya dengan sistem IKD (*Incompletely-Knocekd-Down*).

Tahap yang dilakukan setelah menentukan lokasi penelitian yaitu melakukan studi pendahuluan dengan melakukan wawancara kepada 3 karyawan PT. Triangle Motorindo yang berstatus sebagai operator terkait dengan kebahagiaan karyawan selama bekerja di PT. Triangle Motorindo. Setelah melakukan wawancara, peneliti meminta data penelitian termasuk jumlah karyawan yang berstatus operator dengan masa kerja dibawah 5 tahun untuk penentuan sampel serta populasi dalam penelitian ini.

Selanjutnya, peneliti mencari dan mengkaji berbagai teori serta penelitian sebelumnya yang memiliki tema serupa dengan penelitian kali ini

yang akan digunakan sebagai dasar serta pendukung pada penelitian. Peneliti menentukan PT. Triangle Motorindo sebagai lokasi untuk melakukan penelitian setelah melalui beberapa pertimbangan di bawah ini:

- a. Penelitian yang membahas tentang hubungan antara kepribadian dan spiritualitas dengan kebahagiaan pada karyawan belum pernah dilakukan di lokasi tersebut.
- b. Adanya situasi dan kondisi di lokasi penelitian yang sesuai dengan permasalahan yang ada dalam penelitian ini.
- c. Jumlah dan karakteristik subjek penelitian sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan oleh peneliti dalam penelitian kali ini.
- d. Pihak lokasi penelitian membolehkan serta memberikan izin bagi peneliti untuk mengambil data serta melakukan penelitian di lokasi tersebut.

2. **Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian**

Persiapan penelitian menjadi langkah awal yang harus disusun dengan hati-hati, sebab persiapan penelitian akan mempengaruhi kelancaran dari sebuah kegiatan penelitian sehingga persiapan penelitian ini diharapkan dapat meminimalisir adanya kekeliruan yang dapat menghambat terlaksananya keberhasilan penelitian. Adapun persiapan penelitian yang dilakukan oleh peneliti akan dijelaskan sebagai berikut:

- a. Tahap Perizinan

Tahap perizinan merupakan hal yang harus dipenuhi oleh peneliti pada awal persiapan. Proses perizinan diawali dengan menyiapkan administrasi berupa pembuatan surat izin permohonan melakukan penelitian skripsi kepada Fakultas Psikologi UNISSULA yang ditujukan kepada Pimpinan PT. Triangle Motorindo. Kemudian peneliti melakukan pengajuan kepada PT. Triangle Motorindo melalui surat dengan nomor 127/C.1/Psi-SA/II/2022 yang diterbitkan oleh Fakultas Psikologi UNISSULA.

b. Penyusunan Alat Ukur

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat ukur berupa skala. Penyusunan alat ukur menjadi salah satu tahap yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan penelitian. Penyusunan alat ukur ini mengacu kepada indikator yang merupakan uraian dari aspek-aspek 3 variabel. Terdapat 3 skala yang disusun dan digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu: skala kebahagiaan, skala kepribadian, dan skala spiritualitas.

Setiap skala yang disusun dalam penelitian ini mempunyai 2 jenis aitem, yakni *favourable* dan *unfavourable*. Skala tersebut diaplikasikan dalam empat tingkat atau dengan kata lain skala ini mempunyai empat pilihan jawaban yang dapat dipilih oleh responden, diantaranya Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Ketentuan sistem penilaian yang digunakan dalam aitem *favourable* yaitu skor 4 untuk jawaban Sangat Sesuai (SS), skor 3 untuk jawaban Sesuai (S), skor 2 untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), serta skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Sedangkan penilaian untuk aitem *unfavourable* dilakukan sebaliknya, yaitu yaitu skor 4 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), skor 3 untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), skor 2 untuk jawaban Sesuai (S), serta skor 1 untuk jawaban Sangat Sesuai (SS). Kemudian skala yang digunakan dalam penelitian kali ini akan dijelaskan sebagai berikut:

1) Skala Kebahagiaan

Susunan skala kebahagiaan mengacu pada aspek-aspek kebahagiaan menurut Seligman (2005) meliputi terjalinnya hubungan positif dengan orang lain, keterlibatan penuh, penemuan makna dalam keseharian, optimism yang realistis, resiliensi. Skala kebahagiaan berjumlah 30 aitem dengan 2 jenis aitem yaitu *favourable* dan *unfavourable* dengan jumlah

masing-masing 15 aitem. Adapun sebaran aitem yang terdapat pada skala kebahagiaan dapat diketahui dari table berikut:

Tabel 5. Sebaran Aitem Skala Kebahagiaan

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		F	UF	
1	Terjalinya hubungan positif dengan orang lain	1,11,21	6,16,26	6
2	Keterlibatan penuh	2,12,22	7,17,27	6
3	Penemuan makna dalam keseharian	3,13,33	8,18,28	6
4	Optimisme yang realistis	4,14,24	9,19,29	6
5	Resiliensi	5,15,25	10,20,30	6
JUMLAH		15	15	30

Keterangan: F: *Favourable*, UF: *Unfavourable*

2) Skala Kepribadian

Susunan skala kepribadian mengacu pada aspek-aspek kepribadian menurut Bukhari (2010) meliputi motivasi berprestasi, stabilitas, emosi, hubungan sosial, penyesuaian diri, kemandirian, komunikasi dan kerjasama. Skala kepribadian berjumlah 49 aitem dengan 2 jenis aitem yaitu *favourable* dan *unfavourable* dengan jumlah masing-masing 21 dan 28 aitem. Adapun sebaran aitem yang terdapat pada skala kepribadian dapat diketahui dari table berikut:

Tabel 6. Sebaran Aitem Skala Kepribadian

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		F	UF	
1	Motivasi berprestasi	1, 15	8, 22	4
2	Stabilitas emosi	2, 16	9, 23	4
3	Hubungan sosial	3, 17	10, 24	4
4	Penyesuaian diri	4, 18	11, 25	4
5	Kemandirian	5, 19	12, 26	4
6	Komunikasi	6, 20	13, 27	4
7	Kerjasama	7, 21	14, 28	4
JUMLAH		14	14	28

Keterangan: F: *Favourable*, UF: *Unfavourable*

3) Skala Spiritualitas

Susunan skala spiritualitas mengacu pada aspek-aspek kepribadian menurut Swinton (2001) meliputi *meaning*, *connected*, *transcendence*, *value* dan *becoming*. Skala spiritualitas berjumlah 30 aitem dengan 2 jenis aitem yaitu *favourable* dan *unfavourable* dengan jumlah masing-masing 15 aitem. Adapun sebaran aitem yang terdapat pada skala spiritualitas dapat diketahui dari table berikut:

Tabel 7. Sebaran Aitem Skala Spiritualitas

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		F	UF	
1	<i>Meaning</i>	1,11	6,16	4
2	<i>Connected</i>	2,12	7,17	4
3	<i>Transcendence</i>	3,13	8,18,19	5
4	<i>Value</i>	4,14	9	3
5	<i>Becoming</i>	5,15	10	3
JUMLAH		15	5	19

Keterangan: F : *Favourable*, UF : *Unfavourable*

c. Uji Coba Alat Ukur

Tahap ketiga yang dilakukan oleh peneliti adalah uji coba pada alat ukur guna melihat tinggi rendahnya reliabilitas serta daya beda aitem. Penelitian ini menerapkan metode *try out* terpakai di mana pengambilan data hanya dilakukan satu kali namun digunakan untuk melakukan dua penghitungan sekaligus, yaitu uji validitas dan reliabilitas serta uji hipotesis. Uji coba dilaksanakan pada 18 – 24 November 2023 subjek uji coba alat ukur ini yaitu karyawan operator PT Triangle Motorindo yang memiliki masa kerja maksimal 5 tahun dengan jumlah 99 karyawan. Setelah data uji coba sudah terkumpul, peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Tabel 8. Uraian Kegiatan Pembagian Skala Uji Coba

No	Tanggal	Jumlah Subjek	Keterangan
1	17-24 November 2023	99	Pengisian skala uji coba dilaksanakan di pabrik PT. Triangle Motorindo

d. Uji Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Sesudah peneliti melakukan pemberian skor terhadap skala penelitian, tahap selanjutnya yaitu melakukan uji daya beda aitem dan estimasi koefisien reliabilitas terhadap skala atau alat ukur penelitian. Pengujian dilakukan melalui program *SPSS* versi 20.0 dimana hasil penghitungan dari uji data beda aitem dan estimasi koefisien reliabilitas pada setiap skala dapat dijelaskan di bawah ini :

1) Skala Kebahagiaan

Pengujian daya beda aitem terhadap 99 karyawan terhadap skala kebahagiaan kerja yang terdiri dari 30 aitem menghasilkan 28 aitem dengan daya beda tinggi dan 1 aitem dengan angka yang menunjukkan daya beda rendah. Peneliti menggunakan $r_{ix} \geq 0,25$ sebagai kriteria koefisien dalam penelitian kali ini. Koefisien indeks daya beda aitem tinggi berada dikisaran angka 0,298 sampai 0,693 sedangkan koefisien indeks daya beda aitem rendah berada di angka 0,07 sampai 0,076. Estimasi reliabilitas skala kebahagiaan dengan teknik *alpha cronbach* dari hasil penghitungan 28 aitem yaitu 0,913 sehingga dikatakan reliabel. Rincian sebaran aitem daya beda yang terdapat pada skala kebahagiaan sebagai berikut :

Tabel 9. Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Kebahagiaan

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		F	UF	
1	Terjalinya hubungan positif dengan orang lain	1,11,21	6,16,26	6
2	Keterlibatan penuh	2,12*,22	7,17,27	2
3	Penemuan makna dalam keseharian	3,13,23*	8,18,28	2
4	Optimisme yang realistis	4,14,24	9,19,29	6
5	Resiliensi	5,15,25	10,20,30	6
JUMLAH		13	15	28

Keterangan: *aitem dengan daya beda rendah

F : *Favourable*, UF : *Unfavourable*

2) Skala Kepribadian

Pengujian daya beda aitem terhadap 99 karyawan terhadap skala kepribadian kerja yang menghasilkan 27 aitem dengan daya beda tinggi dan 1 aitem dengan angka yang menunjukkan daya beda rendah. Peneliti menggunakan $r_{ix} \geq 0,25$ sebagai kriteria koefisien dalam penelitian kali ini. Koefisien indeks daya beda aitem tinggi berada dikisaran angka 0,275 sampai 0,682 sedangkan koefisien indeks daya beda aitem rendah berada di angka 0,241. Estimasi reliabilitas skala kepribadian dengan teknik *alpha cronbach* dari hasil penghitungan 27 aitem yaitu 0,903 sehingga dikatakan reliabel. Rincian sebaran aitem daya beda yang terdapat pada skala kepribadian sebagai berikut :

Tabel 10. Sebaran Nomor Aitem Berdaya Bada Tinggi dan Rendah pada Skala Kepribadian

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		F	UF	
1	Motivasi berprestasi	1, 15	8, 22	4
2	Stabilitas emosi	2, 16*	9, 23	4
3	Hubungan sosial	3, 17	10, 24	4
4	Penyesuaian diri	4, 18	11, 25	4
5	Kemandirian	5, 19	12, 26	4
6	Komunikasi	6, 20	13, 27	4
7	Kerjasama	7, 21	14, 28	4
JUMLAH		13	14	27

Keterangan: *aitem dengan daya beda rendah
F : *Favourable*, UF : *Unfavourable*

3) Skala Spiritualitas

Pengujian daya beda aitem terhadap 99 karyawan terhadap skala spiritualitas kerja yang menghasilkan 19 aitem dengan daya beda tinggi dan 1 aitem dengan angka yang menunjukkan daya beda rendah. Peneliti menggunakan $r_{ix} \geq 0,25$ sebagai kriteria koefisien dalam penelitian kali ini. Koefisien indeks daya beda aitem tinggi berada dikisaran angka 0,279 sampai 0,779. Estimasi reliabilitas skala spiritualitas dengan teknik *alpha cronbach* dari hasil penghitungan 19 aitem yaitu 0,910 sehingga dikatakan reliabel. Rincian sebaran aitem daya beda yang terdapat pada skala spiritualitas sebagai berikut:

Tabel 11. Sebaran Nomor Aitem Berdaya Bada Tinggi dan Rendah pada Skala Spiritualitas

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		F	UF	
1	<i>Meaning</i>	1,11	6,16	4
2	<i>Connected</i>	2,12	7,17	4
3	<i>Transcendence</i>	3,13	8,18,19	5
4	<i>Value</i>	4,14	9	3
5	<i>Becoming</i>	5,15	10	3
JUMLAH		10	9	19

Keterangan: *aitem dengan daya beda rendah
F : *Favourable*, UF : *Unfavourable*

Penelitian ini dilakukan di PT. Triangle Motorindo dengan total sampel sebanyak 99 subjek, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 12. Data Demografi Subjek dalam Penelitian

No	Karakteristik	Frekuensi	Presentase	Total
1.	Jenis Kelamin:			
	a. Laki-laki	96	96%	99
	b. Perempuan	3	3%	
2.	Usia:			
	a. 18-25	60	60%	99
	b. 26-35	34	34%	
	c. > 35	5	5%	
3.	Masa kerja:			
	a. < 1 tahun	26	26,26%	99
	b. 1 – 4 tahun	58	58,58%	
	c. 5 tahun	19	19,19%	
4.	Departemen:			
	a. Accounting	6	6,06%	99
	b. Aftersales & Services	7	7,07%	
	c. Audit	6	6,06%	
	d. Engineering Proses	7	7,07%	
	e. Maintenance & Tools	5	5,05%	
	f. Workshop	7	7,07%	
	g. Gudang	6	6,06%	
	h. HRGA & Legal	7	7,07%	
	i. Painting	5	5,05%	
	j. PPIC	6	6,06%	
	k. Produksi	5	5,05%	
	l. Purchasing	7	7,07%	
	m. QC Material	6	6,06%	
	n. R&D	7	7,07%	
	o. Repair	5	5,05%	
	p. Shiping	7	7,07%	
5.	Pendidikan terakhir:			
	a. SMA/K sederajat	98	98%	99
	b. S1/sederajat	1	1%	

Peneliti terjun langsung dalam melakukan penelitian di PT. Triangle Motorindo dibantu oleh kepala HRD. Sebelum melakukan penelitian, peneliti berkoordinasi dengan HRD agar dapat meminimalisir kekeliruan yang mungkin akan terjadi selama

berjalannya penelitian. Selanjutnya peneliti melakukan tahap selanjutnya yaitu pengambilan data dengan membagikan skala peneliti kepada subjek yang memiliki kriteria penelitian yaitu karyawan operator yang memiliki masa kerja maksimal 5 tahun. Selanjutnya peneliti menerangkan cara pengerjaan skala kepada subjek yang akan mengisi skala penelitian. Skala penelitian dikumpulkan keesokan harinya kepada departemen HRD. Setelah skala terkumpul, peneliti kemudian mengecek pengisian skala oleh subjek sekaligus perhitungan jumlah skala yang seharusnya kembali peneliti. Data skala yang terkumpul yaitu sejumlah 99 skala. Skala yang telah kembali ke peneliti selanjutnya dilakukan skoring serta analisis data.

B. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

Berdasarkan pada data penelitian yang telah terkumpul, selanjutnya peneliti melakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinieritas. Adapun uji asumsi diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan uji normalitas untuk melihat hasil penelitian ini apakah terdistribusi secara normal ataupun tidak normal. Teknik uji normalitas yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu *One-Sample Kolmogorov Smirnov Z* di mana teknik ini menentukan sistem penilaian bahwa apabila data yang diperoleh memiliki tingkat signifikansi $p > 0,05$ maka dapat dikatakan normal. Sedangkan data dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$ maka data tersebut tidak normal. Adapun hasil dari uji normalitas dapat diketahui pada tabel di bawah ini:

Tabel 13. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	Std Deviasi	KS-Z	Sig.	P	Ket
Kebahagiaan	88.43	10.164	0,734	0,654	>0,05	Normal
Kepribadian	84.30	9.005	1,490	0,024	>0,05	Normal
Spiritualitas	59.58	7.718	0,800	0,544	>0,05	Normal

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas, dapat diketahui bahwa pada variabel tergantung yaitu kebahagiaan (Y) berdistribusi normal, pada variabel bebas (X1) kepribadian terdistribusi normal, sedangkan pada variabel bebas (X2) spiritualitas terdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Penelitian ini selanjutnya melakukan tahap uji linieritas di mana pengujian ini dilakukan guna mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Penelitian ini mengacu pada nilai uji F_{linier} untuk melakukan pengujian data di mana apabila data mempunyai tingkat signifikansi $< 0,05$ dapat dikatakan linier.

Berdasarkan hasil uji linieritas terhadap variabel kepribadian dengan kebahagiaan peneliti memperoleh hasil yakni F_{linier} sebesar 58,340 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa antara variabel kepribadian dengan kebahagiaan memiliki hubungan secara linier. Kemudian dilakukan uji linieritas pada variabel spiritualitas dengan kebahagiaan peneliti memperoleh hasil F_{linier} sebesar 89,780 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Maka dapat dilihat bahwa hasil tersebut menyatakan bahwa antara variabel spiritualitas dengan kebahagiaan memiliki hubungan secara linier.

c. Uji Multikolinieritas

Peneliti melakukan tahap uji multikolinieritas dimana pengujian tersebut memiliki fungsi yaitu untuk melihat ada atau tidaknya hubungan antar variabel bebas yang terdapat dalam suatu model regresi. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan

menggunakan teknik regresi serta dapat dilihat dari skor Variance Inflation Factor (VIF) di mana menunjukkan angka <10 dan skor tolerance $>0,1$. Dapat diketahui bahwa hal tersebut berarti menandakan tidak adanya multikolinieritas antara variabel bebas dalam suatu model regresi.

Hasil multikolinieritas terhadap data yang telah terkumpul dalam penelitian ini diperoleh skor *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,811 yang berarti <10 serta skor *tolerance* 0,552 yang berarti $>0,1$. Maka dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

2. Uji Hipotesis

a. Hipotesis Pertama

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi berganda yang berfungsi untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara tiga variabel, di mana terdapat dua variabel bebas yaitu kepribadian serta spiritualitas dan satu variabel tergantung yakni kebahagiaan.

Berdasarkan uji korelasi yang dilakukan antara variabel kebahagiaan serta variabel spiritualitas terhadap variabel kebahagiaan diperoleh R sebesar 0,722 dan Fhitung sebesar 52,165 dengan nilai taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,01$) yang artinya terdapat korelasi positif antara kepribadian dan spiritualitas terhadap kebahagiaan pada karyawan PT Triangle Motorindo Semarang. Hasil yang diperoleh skor koefisien prediktor kepribadian sebesar 0,304 dan koefisien prediktor spiritualitas sebesar 0,675 dengan skor konstan sebesar 22,546 serta persamaan garis regresi diperoleh $Y = 0,304X_1 + 0,675X_2 + 22,546$. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya skor kebahagiaan (kriterium Y) pada karyawan PT Triangle Motorindo dapat memberikan perubahan sebesar 0,305 pada setiap perubahan yang akan terjadi pada variabel kompensasi (prediktor X1) serta mampu memberikan perubahan sebesar 0,675 pada setiap

perubahan yang akan terjadi pada variabel spiritualitas (prediktor X2).

Pada hasil analisis hipotesis pertama dapat dilihat bahwa kepribadian mempunyai sumbangan efektif terhadap kebahagiaan yakni 16,6% yang diperoleh dari rumus sumbangan setiap variabel yakni $\beta \times R_{xy} \times 100\%$ ($0,27 \times 0,613 \times 100\%$), sedangkan spiritualitas mempunyai sumbangan efektif terhadap kebahagiaan sebesar 35,6% yang didapat dari ($0,513 \times 0,693 \times 100\%$). Kedua variabel bebas kepribadian dan spiritualitas secara keseluruhan mempunyai sumbangan efektif sebesar 52,1% terhadap kebahagiaan dengan koefisiensi determinasi hasil R square sebesar 0,521. Sedangkan 47,9% didapatkan dari faktor lain seperti ekonomi, keluarga, lingkungan, dll. Dengan sumbangan relatif dari variabel kepribadian sebesar 32% dan variabel spiritualitas sebesar 68%.

b. Hipotesis Kedua

Hipotesis yang kedua dilakukan dengan implementasi teknik uji korelasi parsial untuk membuktikan hipotesis penelitian yaitu ada tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Didasarkan pada uji korelasi parsial yang dilakukan terhadap kepribadian dengan kebahagiaan, peneliti mendapatkan hasil skor r_{x1y} yaitu 0,278 dengan taraf signifikansi yakni sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Maka dapat diketahui bahwa hipotesis kedua diterima, sehingga terdapat hubungan yang positif antara kepribadian dengan kebahagiaan.

c. Hipotesis Ketiga

Hipotesis yang ketiga dilakukan dengan implementasi teknik uji korelasi parsial. Didasarkan pada uji korelasi parsial yang dilakukan antara spiritualitas dengan kebahagiaan, peneliti mendapatkan hasil skor r_{x2y} yakni 0,482 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Maka dapat diketahui bahwa hipotesis ketiga diterima, di mana terdapat hubungan positif antara spiritualitas dengan kebahagiaan karyawan PT Triangle Motorindo.

C. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi data dalam penelitian ini disusun untuk menggambarkan skor terhadap subjek berdasarkan data yang telah terkumpul. Melalui pendeskripsian hasil penelitian ini juga dapat menjelaskan kondisi subjek dengan atribut yang diteliti. Kategorisasi subjek yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu dengan model distribusi normal. Hal tersebut bermaksud untuk mengkategorikan subjek dalam suatu kelompok yang bertingkat pada setiap variabel. Berikut adalah normal variabel yang digunakan:

Tabel 14. Norma Kategorisasi Skor

Rentang Skor	Kategorisasi
$\mu + 1,5 \sigma < X$	Sangat Tinggi
$\mu + 0,5 \sigma < X < \mu + 1,5 \sigma$	Tinggi
$\mu - 0,5 \sigma < X < \mu + 1,5 \sigma$	Sedang
$\mu - 1,5 \sigma < X < \mu - 0,5 \sigma$	Rendah
$X < \mu + 1,5 \sigma$	Sangat Rendah

Keterangan: μ = Mean hipotetik; σ = Standart deviasi hipotetik

Tabel distribusi norma tersebut terdapat proporsi subjek yang memiliki skor dibagian kiri ($z = -1,5$) sama dengan proporsi yang berada dibagian kanan ($z = 1,5$) yaitu 6,7%. Proporsi subjek yang skornya berada pada bagian kiri ($z = -0,5$) adalah 39% yang terletak diantara ($z = -0,5$) dan ($z = -1,5$) adalah sebesar 39% - 6,7% = 32,3%. Proporsi subjek yang berada disebelah kiri ($z = 0$) adalah 50% sehingga proporsi subjek yang berada diantara ($z = 0$) dan ($z = -0,5$) yaitu 11%. Dengan begitu proporsi subjek yang berada di antara ($z = -0,5$) dan ($z = 0,5$) adalah $2 \times 11\% = 22\%$ (Azwar, 2012).

1. Deskripsi Data Skor Kebahagiaan

Skala kebahagiaan memiliki 28 aitem daya beda tinggi dengan rentang pemberian skor berkisar 1 sampai 4. Skor maksimum yang kemungkinan didapatkan oleh subjek yakni 112 (28×4) dan skor minimum yakni 28 (28×1). Sedangkan rentang skor skala pada angka 84 ($112 - 28$) yang dibagi enam satuan deviasi standart, sehingga dapat diperoleh nilai standart deviasi yakni 14 ($((112 - 28) : 6)$), diikuti mean hipotetik sebesar 70 ($((112 + 28) : 2)$).

Berdasarkan dari data statistik empirik atau hasil penelitian dapat diketahui bahwa skor maksimum yang kemungkinan diperoleh subjek yakni 112 dan skor minimum yang kemungkinan diperoleh subjek yaitu 65. Mean yang diperoleh dari data penelitian yaitu 88,43 serta standar deviasi dari data penelitian yaitu 10,164.

Deskripsi skor skala kebahagiaan sebagai berikut:

Tabel 15. Deskripsi Skor Skala Kebahagiaan

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	65	28
Skor Maksimum	112	112
Mean (M)	88,43	84
Standar Deviasi (SD)	10,164	14

Didasarkan pada mean empirik yang terdapat pada norma kategorisasi distribusi kelompok subjek diatas, dapat diketahui skor subjek berada dalam kategori tinggi dengan nilai 88,43.

Berikut deskripsi data yang terdapat pada variabel kebahagiaan secara keseluruhan menggunakan norma kategorisasi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 16. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Kebahagiaan

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$91 < 112$	Sangat Tinggi	37	37,4%
$77 < X \leq 91$	Tinggi	53	54,5%
$63 < X \leq 77$	Sedang	9	9,1%
$49 < X \leq 63$	Rendah	0	0%
$28 \leq 49$	Sangat Rendah	0	0%
Total		99	100%



Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Kebahagiaan

2. Deskripsi Data Skor Kepribadian

Skala kepribadian memiliki 27 aitem daya beda tinggi dengan rentang pemberian skor berkisar 1 sampai 4. Skor maksimum yang kemungkinan didapatkan oleh subjek yakni 108 (27×4) dan skor minimum yakni 27 (27×1). Sedangkan rentang skor skala pada angka 81 ($108 - 27$) yang dibagi enam satuan deviasi standart, sehingga dapat diperoleh nilai standart deviasi yakni 13,5 ($((108 - 27) : 6)$), diikuti mean hipotetik sebesar 67,5 ($((108 + 27) : 2)$).

Berdasarkan dari data statistik empirik atau hasil penelitian dapat diketahui bahwa skor maksimum yang kemungkinan diperoleh subjek yakni 108 dan skor minimum yang kemungkinan diperoleh subjek yaitu 61. Mean yang diperoleh dari data penelitian yaitu 84,3 serta standar deviasi dari data penelitian yaitu 9,005.

Deskripsi skor skala kepribadian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 17. Deskripsi Skor Skala Kepribadian

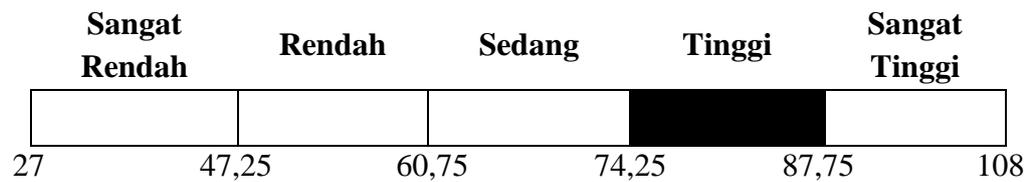
	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	61	27
Skor Maksimum	108	108
Mean (M)	84,3	67,5
Standar Deviasi (SD)	9,005	13,5

Berdasarkan mean empirik yang terdapat pada norma kategorisasi distribusi kelompok subjek di atas, dapat diketahui skor subjek berada dalam kategori tinggi yaitu sebesar 84,3.

Berikut deskripsi data yang terdapat pada variabel kepribadian secara keseluruhan menggunakan norma kategorisasi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 18. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Kepribadian

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$87,75 < 108$	Sangat Tinggi	26	26,3%
$74,25 < X \leq 87,75$	Tinggi	66	66,7%
$60,75 < X \leq 74,5$	Sedang	7	7,1%
$47,25 < X \leq 60,75$	Rendah	0	0%
$27 \leq 47,25$	Sangat Rendah	0	0%
	Total	99	100%



Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Kepribadian

3. Deskripsi Data Skor Spiritualitas

Skala spiritualitas memiliki 19 aitem daya beda tinggi dengan rentang pemberian skor berkisar 1 sampai 4. Skor maksimum yang kemungkinan didapatkan oleh subjek yakni 76 (19×4) dan skor minimum yakni 19 (19×1). Sedangkan rentang skor skala pada angka 57 ($76 - 19$) yang dibagi enam satuan deviasi standart, sehingga dapat diperoleh nilai standart deviasi 9,5 ($((76 - 19) : 6)$), mean hipotetik sebesar 47,5 ($((76 + 19) : 2)$).

Berdasarkan dari data statistik empirik atau hasil penelitian dapat diketahui bahwa skor maksimum yang kemungkinan diperoleh subjek yakni 76 dan skor minimum yang kemungkinan diperoleh subjek yaitu 35. Mean yang diperoleh dari data penelitian yaitu 59,58 serta standar deviasi dari data penelitian yaitu 7,718.

Deskripsi skor skala spiritualitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 19. Deskripsi Skor Skala Spiritualitas

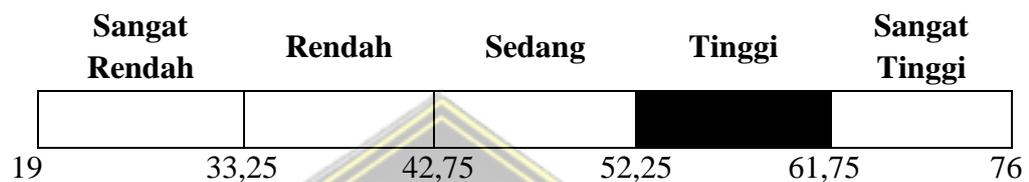
	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	35	19
Skor Maksimum	76	76
Mean (M)	59,58	47,5
Standar Deviasi (SD)	7,718	9,5

Berdasarkan mean empirik yang terdapat pada norma kategorisasi distribusi kelompok subjek di atas, dapat diketahui skor subjek berada dalam kategori tinggi yaitu sebesar 59,58.

Berikut deskripsi data yang terdapat variabel spiritualitas secara keseluruhan menggunakan norma kategorisasi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 20. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Spiritualitas

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$61,75 < 76$	Sangat Tinggi	43	43,4%
$52,25 < X \leq 61,75$	Tinggi	43	43,4%
$42,75 < X \leq 52,25$	Sedang	7	7,1%
$33,25 < X \leq 42,75$	Rendah	6	6%
$19 \leq 33,25$	Sangat Rendah	0	0%
	Total	99	100%

**Gambar 3. Norma Kategorisasi Skala Spiritualitas**

D. Pembahasan

Kebahagiaan merupakan emosi positif yang ditunjukkan dengan meningkatkan kualitas hidup untuk mencapai berbagai hal dengan performa yang baik. Emosi positif ini masuk ke dalam tiga kategori yaitu emosi positif yang berkaitan dengan masa lalu meliputi kepuasan, kesenangan, keterkabulan dan kebanggaan; emosi yang berkaitan dengan masa kini kesenangan sesaat dan kepuasan abadi.

Kepribadian merujuk pada pola perilaku, pikiran, dan emosi yang khas bagi setiap individu. Ini mencakup cara seseorang berinteraksi dengan dunia sekitarnya, merespons situasi, dan memproses informasi. Kepribadian terbentuk oleh kombinasi faktor genetik, lingkungan, dan pengalaman hidup. Sebagai suatu keseluruhan, kepribadian mencakup aspek-aspek seperti tingkat ekstrovert atau introvert, kestabilan emosional, kecenderungan terbuka terhadap pengalaman baru, dan cara seseorang beradaptasi terhadap tantangan kehidupan sehari-hari.

Spiritualitas merupakan hubungan antara diri individu terhadap Tuhan Yang Maha Esa dalam kehidupan sehari-hari untuk menemukan makna dan tujuan dalam kehidupan di dunia. Spiritualitas mencakup keseluruhan nilai-nilai kebaikan lebih luas daripada religiusitas sebab tidak dapat mencakup agama akan tetapi suatu hal

yang lebih tinggi maknanya meliputi seluruh agama serta sistem kepercayaan apapun

Tujuan penelitian ini adalah guna memahami dan mengetahui apakah ada hubungan antara kepribadian dan spiritualitas dengan kebahagiaan pada karyawan PT. Triangle Motorindo. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis pertama, dengan temuan berupa $R = 0,722$ dan $F_{hitung} = 52,165$ dengan nilai taraf signifikansi $0,000$ ($p < 0,01$) yang artinya terdapat korelasi positif antara kepribadian dan spiritualitas terhadap kebahagiaan pada karyawan PT Triangle Motorindo Semarang. Berdasarkan temuan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis mayor diterima. Persamaan garis menunjukkan bahwa variabel kebahagiaan terhadap kebahagiaan mempunyai sumbangan efektif sebesar $16,6\%$ dan variabel spiritualitas mempunyai sumbangan efektif terhadap kebahagiaan sebesar $35,6\%$. Sedangkan $47,9\%$ didapatkan dari faktor lain seperti ekonomi, keluarga, lingkungan, dll. Dengan sumbangan relatif dari variabel kepribadian sebesar 32% dan variabel spiritualitas sebesar 68% .

Hipotesis minor 1 (kedua) yaitu mencari ada tidaknya hubungan antara kepribadian dengan kebahagiaan, peneliti mendapatkan hasil skor r_{x1y} yaitu $0,278$ dengan taraf signifikansi yakni sebesar $0,000$ ($p < 0,01$). Maka dapat diketahui bahwa hipotesis kedua diterima, sehingga terdapat hubungan yang positif antara kepribadian dengan kebahagiaan.

Hipotesis minor 2 (ketiga) yaitu mencari ada tidaknya hubungan antara spiritualitas dengan kebahagiaan, peneliti mendapatkan hasil skor r_{x2y} yakni $0,482$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,000$ ($p < 0,01$). Maka dapat diketahui bahwa hipotesis ketiga diterima, di mana terdapat hubungan positif antara spiritualitas dengan kebahagiaan karyawan PT Triangle Motorindo.

Hasil penelitian ini dapat mendukung temuan pada penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Junaidin & Purwanti, 2022), berupa hasil penelitian yang berjudul "Hubungan Antara Spiritualitas dengan Kebahagiaan Mahasiswa Asrama Universitas Teknologi Sumbawa" menunjukkan terdapat hubungan antara spiritualitas dengan kebahagiaan dengan nilai korelasi sebesar $r = 0,457$; $p = 0,001$ ($p < 0,005$) yang menandakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara

spiritualitas dengan kebahagiaan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi spiritualitas mahasiswa asrama maka semakin tinggi pula tingkat kebahagiaan. spiritualitas mahasiswa asrama Universitas Teknologi Sumbawa secara umum berada pada kategori tinggi dan aspek spiritualitas yang paling tinggi adalah aspek keyakinan. Hal ini sesuai dengan makna spiritualitas itu sendiri bahwasanya spiritualitas merupakan sistem yang kompleks yang terdiri dari keyakinan yang tercermin dalam sikap dan bermaksud untuk dapat terhubung dengan tuhan.

Selain itu, penelitian dari (Putri, 2019) yang berjudul “pengaruh budaya organisasi, spiritualitas di tempat kerja, dan efikasi diri terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan BUMN di Jakarta”, juga memiliki hasil yang serupa dengan skor signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dari spiritualitas, budaya organisasi, dan efikasi diri terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Hasil tersebut juga didukung oleh skor $r = 0,780$ yang menjelaskan kebahagiaan di tempat kerja didukung oleh budaya *support, innovation, connectedness, alignment, dan meaningfulness*. Hal tersebut menjelaskan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh kebahagiaan di tempat kerja yang positif. Dapat dikatakan bahwa di dalam perusahaan penting bagi karyawan memiliki keterhubungan antara satu sama lain. Ketika individu mampu untuk memberikan dukungan dan peduli untuk membantu kesulitan karyawan lain, maka kebahagiaan di tempat kerjanya akan tinggi.

Deskripsi skor skala kebahagiaan memiliki rerata skor yang termasuk kedalam kategori tinggi. Didapatkan hasil berupa *mean* empirik sejumlah 88,43 dan *mean* hipotetik sebesar 84. Tingginya tingkat kebahagiaan diperoleh dari kombinasi antara lingkungan kerja yang mendukung, keseimbangan kehidupan kerja, dan peluang pengembangan pribadi. Adanya komunikasi terbuka, hubungan yang baik antar rekan kerja, dan dukungan dari pimpinan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, fleksibilitas jam kerja, dan kesempatan untuk pengakuan serta penghargaan juga berperan penting dalam kebahagiaan karyawan.

Deskripsi skor skala kepribadian memiliki rerata skor yang termasuk kedalam kategori tinggi. Didapatkan hasil berupa *mean* empirik sejumlah 84,3 dan *mean* hipotetik sebesar 67,5. Tingginya tingkat kepribadian diperoleh dari berbagai

aspek. Karyawan dengan kepribadian yang tinggi cenderung memiliki tingkat motivasi dan dedikasi yang kuat terhadap pekerjaan mereka. Karyawan biasanya mampu beradaptasi, dan memiliki keterampilan interpersonal yang baik. Selain itu, kemampuan untuk berkomunikasi efektif dan berinisiatif untuk terus belajar juga dapat menjadi ciri dari tingkat kepribadian yang tinggi.

Deskripsi skor skala spiritualitas memiliki rerata skor yang termasuk kedalam kategori tinggi. Didapatkan hasil berupa *mean* empirik sejumlah 59,58 dan *mean* hipotetik sebesar 47,5. Tingginya spiritualitas diperoleh dari kesesuaian nilai-nilai pribadi dengan nilai-nilai organisasi dapat memperkuat dimensi spiritualitas dalam lingkungan kerja. Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka sejalan dengan tujuan dan nilai-nilai pribadi mereka cenderung memiliki tingkat spiritualitas yang lebih tinggi. Selain itu, adanya dukungan lingkungan kerja untuk pengembangan pribadi, refleksi, dan makna dalam pekerjaan juga dapat meningkatkan dimensi spiritualitas karyawan.

Berdasarkan analisis yang telah dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa jika semakin baik kepribadian dan spiritualitas karyawan, maka akan semakin tinggi kebahagiaan yang dirasakan karyawan dan sebaliknya semakin buruk kepribadian dan spiritualitas karyawan maka akan semakin rendah kebahagiaan karyawan.

E. Kelemahan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, terdapat beberapa kelemahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Peneliti ini memiliki keterbatasan dalam menjangkau subjek penelitian karena keterbatasan waktu dan kesempatan dalam pengambilan sampel penelitian, sehingga kurang merepresentasikan populasi secara keseluruhan.
2. Kurangnya pengawasan dan pendampingan kepada subjek penelitian ketika melakukan pengisian skala penelitian.
3. Keterbatasan waktu subjek dalam proses pengisian skala penelitian, karena bergesekan dengan waktu kerja, sehingga dalam prosesnya subjek menjadi tergesa-gesa dan sukar fokus dalam mengisi skala penelitian.

BAB V

Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan serta analisis data yang dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan antara kepribadian dan spiritualitas dengan kebahagiaan pada karyawan PT. Triangle Motorindo.
2. Hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan positif antara kepribadian dengan kebahagiaan pada karyawan PT. Triangle Motorindo. Artinya semakin baik kepribadian maka akan semakin tinggi kebahagiaan yang dirasakan karyawan dan sebaliknya semakin buruk kepribadian maka akan semakin rendah kebahagiaan karyawan.
3. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan positif spiritualitas dengan kebahagiaan pada karyawan PT. Triangle Motorindo. Artinya semakin tinggi spiritualitas maka akan semakin tinggi kebahagiaan yang dirasakan karyawan dan sebaliknya semakin rendah spiritualitas maka akan semakin rendah kebahagiaan karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan agar bisa mempertahankan spiritualitas yang baik agar memiliki kepribadian yang tepat sehingga kebahagiaan di perusahaan akan semakin baik dan terus meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel-variabel lainnya yang memiliki pengaruh terhadap kebahagiaan seperti gaya kepemimpinan, kinerja karyawan. Selain itu, juga disarankan untuk melakukan penelitian mengenai kebahagiaan yang dilakukan dengan metode lain, seperti eksperimen atau kualitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, D. (2017) Hubungan antara Spiritualitas dan Stres pada Mahasiswa yang Mengerjakan Skripsi. *Jurnal eL-Tarbawi*, 10(2), 39–62.
- Ananda, D. (2021) *Hubungan antara kebahagiaan dengan penyesuaian diri pada karyawan di Perusahaan Indofood di Kota Pekanbaru*. 1–58.
- Akbar, S. (2019) Determinasi Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendapatan Provinsi Riau. *JIAGANIS*, 2(1).
- Ashoumi, H. (2018) Urgensitas Aspek Kepribadian bagi Guru Pai. *LISAN AL-HAL: Jurnal Pengembangan Pemikiran dan Kebudayaan*, 12(1), 171–186. <https://doi.org/10.35316/lisanalhal.v12i1.147>.
- Ashoumi, H. (2018) Urgensitas Aspek Kepribadian bagi Guru Pai. 12(1), 171–186. <https://doi.org/10.35316/lisanalhal.v12i1.147>
- Azwar, S. (2012) *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2014) *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Crossman, J. (2010) Conceptualizing spiritual leadership in secular organizational contexts and its relation to transformational, servant and environmental leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol 31. No: 596 - 608.
- Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*. Vol. 3 (2).
- Framanta, G. M. (2020) Pengaruh Lingkungan Keluarga terhadap Kepribadian Anak. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 2(1), 126–129. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v1i2.654>.
- Fuad, M. (2015) Psikologi Kebahagiaan. *Jurnal Komunika*, 9(1), 112–130.
- Handoko, T. Hani. (2001) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasan, N., dkk (2020) Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kebahagiaan Karyawan Relationship of Organizational Climate With Employee Happiness in Oil Palm Company Pt . Candi Artha At Pelaihari. *Jurnal Kognisia*, 3(1), 45–50.
- Islamivol, J. P., dkk (2019) *Kepribadian Pendidik: Telaah Psikologi Islami Idi Warsah.*, 5(1), 62–73.
- Mangkunegara Anwar Prabu (2005) *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Penerbit PT Refika Aditama, Bandung

- Martoyo, Susilo (1994) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Marwansyah, M. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Politeknik Bandung Press.
- Mulianti, A. R., Anisah, H.U dan Sugiati, T. (2015) Pengaruh Komitmen Organisasi dan Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG
- Junaidin, & Purwanti, S. I. (2022) Hubungan Antara Spiritualitas dengan Kebahagiaan Mahasiswa Asrama Universitas Teknologi Sumbawa. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(2), 1–7.
- Putri, D. L. (2019). Pengaruh budaya organisasi, spiritualitas di tempat kerja, dan efikasi diri terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan BUMN di Jakarta
- Rachmawati, I. K. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offsite.
- Rosalino, F. (2013) Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja staf internal pada organisasi non profit. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 2 (2), 185-194.
- Santia, T. (2020) 2 Juta Pekerja dan UMKM jadi Korban, Ini Fakta-Fakta PHK Akibat Virus Corona. Di akses Juli2020 dari Liputan 6.
- Sedarmayanti., (2011) *Manajemen Sumber Daya, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan ke lima)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Seligman, M.E.P. (2005) *Authentic Happiness: Menciptakan Kebahagiaan dengan Psikologi Positif* (terjemahan), Penerbit Mizan, Bandung, Cet.1.
- Siagian, Sondang. P (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Spector, E. P. (2012) *Industrial and organizational psychology research and practice*. Florida: Department of psychology, University of South Florida.
- Sugiyono. (2017) *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suryabrata, S. (2014) *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Tiliouine, dkk (2009) Islamic religiosity, subjective well-being, and health. *Mental Health, Religion & Culture*. Vol. 12, No. 1, January 2009, 55–7.

- Trihandini, R.A. dan Fabiola M. (2005) Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang*. Semarang.
- Junaidin, & Purwanti, S. I. (2022). Hubungan Antara Spiritualitas dengan Kebahagiaan Mahasiswa Asrama Universitas Teknologi Sumbawa. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(2), 1–7.
- Putri, D. L. (2019) Pengaruh budaya organisasi, spiritualitas di tempat kerja, dan efikasi diri terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan BUMN di Jakarta. In *Repository.Uinjkt.Ac.Id*. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/50355>

