

BAB II LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti memaparkan arti dari lingkungan kerja merupakan keseluruhan atas perkakas dan bahan yang dihadapi, keseluruhan kondisi lingkungan sekitar seseorang melakukan pekerjaan, metode yang digunakan perusahaan untuk para pekerja, serta seluruh peraturan yang telah dibuat untuk para individu maupun pada kelompok para pekerja. Lingkungan fisik memiliki arti seluruh keadaan yang terdapat di tempat kerja yang dapat memberikan pengaruh kepada para pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.¹

Sedangkan menurut Nitisemito dalam Tomy Sun Siagian & Hazmanan Khair lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila para pekerja dapat melaksanakan aktivitas kerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat di sekeliling para pekerja yang dapat memberikan pengaruh baik dalam dirinya untuk menjalankan tugas – tugas yang telah dibebankan oleh perusahaan seperti kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.²

Berdasarkan menurut para ahli di atas dapat disimpulkan lingkungan kerja secara umum merupakan keseluruhan kondisi yang terdapat di lingkungan sekitar para pekerja yang bertujuan untuk dapat bekerja secara maksimal. Lingkungan

¹Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2011), 26.

²Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”, *Jurnal Ilmiah Megister Manajemen* 1, no. 1 (2018): 62.

kerja sebagai bahan yang dapat mempengaruhi diri para pekerja untuk dapat bekerja secara optimal, sehat, dan aman.

b. Jenis Lingkungan Kerja

1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Manusia akan mampu dalam melaksanakan suatu kegiatan dengan baik dan optimal harus ditunjang dengan kondisi lingkungan yang sesuai. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat memberikan rasa tidak nyaman bagi para pekerja itu sendiri.³

Dengan begitu, memberikan kenyamanan bagi para pekerja perlu diterapkan untuk memberikan kepuasan dalam bekerja. Terdapat dua kategori pada lingkungan fisik, yaitu:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pekerja (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
 - b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain).⁴
- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti menyatakan dalam Ilham Nuryasin lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh kegiatan pekerjaan yang berkaitan baik dengan sesama rekan kerja, atasan maupun bawahan. Lingkungan kerja non fisik sangat berpengaruh besar khususnya dalam produktivitas kerja melihat bagaimana individu dapat adaptasi dengan sesama pekerja lain untuk saling memberikan

³Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, 26 – 28.

⁴Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, 26.

pengaruh yang positif. Jadi, menurut Sugirto dan Sumartno, perusahaan diharuskan memberikan situasi dan kondisi yang bersifat kekeluargaan untuk menimbulkan rasa kenyamanan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri yang tepat.

Terdapat unsur – unsur dalam lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah struktur tugas dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pengawasan yang memiliki tujuan untuk menilai hasil dari kerja pihak yang diawasi. Adanya pengawasan memberikan rasa keinginan yang lebih kepada pihak yang bersangkutan untuk lebih terpacu dalam bekerja untuk lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.⁵

Dalam penelitian Lucky Wulan Analisa terdapat aspek dalam lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan antara lain sebagai berikut:

- a) Struktur kerja, yaitu apakah organisasi tersebut memiliki struktur kerja yang baik dan jelas.
- b) Tanggung jawab kerja, yaitu bagaimana para pekerja menyelesaikan tugas yang diberikan dan semua tindakan dengan penuh tanggung jawab.
- c) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu bagaimana para pemimpin dapat mengarahkan, meyakinkan, dan memperhatikan para pegawai untuk tanda menghargai para pegawai tersebut.
- d) Kerjasama antar kelompok, merupakan bagaimana kerjasama dalam bekerja antar kelompok untuk hasil yang optimal.

⁵Ilham Nuryasin dkk, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang”, *Jurnal Administrasi Bisnis* 41, no. 1 (2016): 18.

- e) Kelancaran komunikasi, yakni bagaimana cara berkomunikasi kepada sesama rekan kerja maupun kepada atasan dengan baik, lancar, dan terbuka.⁶

c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja sebagai berikut:⁷

- 1) Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan memiliki peran penting dalam dunia kerja, tidak hanya sebagai penunjang. Cahaya atau penerangan memiliki peran untuk kelancaran dan keselamatan dalam bekerja. Apabila cahaya atau penerangan kurang memadai maka akan terjadi suatu keterlambatan dalam bekerja, terdapat kesahalahan, dan kurangnya optimal dalam bekerja serta dapat mengganggu pada penglihatan para pegawai.

Pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a) Cahaya alam yang berasal dari sinar matahari.
- b) Cahaya buatan berupa lampu. Cahaya buatan ini terdiri atas cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, dan cahaya setengah tidak langsung.⁸

- 2) Temperatur di Tempat Kerja

Setiap manusia memiliki suhu atau temperatur yang berbeda – beda. Manusia memiliki sistem tubuh yang dapat

⁶Lucky Wulan Analisa, “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang” (disertasi, Universitas Diponegoro Semarang, 2011), 25 – 26.

⁷Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, 28.

⁸Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, 29.

menyesuaikan diri di berbagai tempat dan kondisi. Terdapat batasan manusia dapat menyesuaikan diri temperatur luar diri tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian, keadaan yang dialami tidak mutlak berlaku kepada seluruh pegawai karena, mengingat kemampuan beradaptasi para individu berbeda – beda dan melihat lokasi tempat tinggal individu yang pastinya berbeda - beda.⁹

3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban dipengaruhi oleh temperatur udara sehingga tubuh yang memiliki radiasi panas dan secara bersamaan kecepatan udara bergerak maka akan mempengaruhi tubuh bagaimana menerima dan melepaskan panas dari tubuh tersebut.

Sistem penguapan dalam tubuh dapat terjadi karena terdapat temperatur udara yang sangat panas dan kelembaban yang tinggi. Hal ini akan mengurangi panas pada tubuh secara maksimal, dipengaruhi dengan cepatnya denyut jantung sehingga mengaktifkan peredaran darah maka tubuh akan menyeimbangkan diri untuk kondisi tersebut sehingga dapat menjadi normal kembali.

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Proses metabolisme yang dilakukan makhluk hidup bertujuan untuk keberlangsungan hidupnya membutuhkan gas oksigen. Jika terdapat kadar oksigen

⁹Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, 29 – 30.

telah berkurang dan bercampur dengan gas bau – bauan yang berbahaya maka dapat dikatakan kualitas udara disekitar merupakan udara kotor. Udara yang telah terkontaminasi akan memberikan gejala buruk bagi kesehatan dengan ditandai adanya sesak nafas. Hal tersebut harus cepat ditangani untuk mengantisipasi kesehatan.

Untuk memberikan udara yang segar dapat dengan banyaknya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman memiliki manfaat terutama dalam penghasil oksigen yang akan dibutuhkan para makhluk hidup. Adanya tanaman di sekitar akan memberikan dampak secara psikologis terhadap jasmani karena adanya rasa kesejukan dan kesegaran akan tanaman tersebut.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Adanya bunyi yang mengganggu telinga dalam jangka waktu yang cukup panjang akan terusiknya ketenangan pada saat bekerja. Tidak hanya itu, kebisingan juga akan merusak pendengaran seseorang dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Terdapat tiga aspek yang dapat menentukan kualitas bunyi yang dapat menentukan tingkat gangguan terhadap manusia sebagai berikut:

- a) Lamanya kebisingan
- b) Intensitas kebisingan
- c) Frekuensi kebisingan

Adanya kebisingan yang lama akan memberikan dampak buruk bagi para pegawai, pendengaran akan semakin berkurang. Intensitas diukur menggunakan disabel (dB) untuk menunjukkan besar arus energi persatuan luas. Sedangkan frekuensi jumlah

gelombang suara yang sampai setiap detik.

6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis memiliki arti getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang memberikan sebagian dari getarannya sampai ke tubuh pegawai yang mengakibatkan tidak nyaman dalam bekerja. Getaran mekanis pada umumnya akan mengganggu karna ketidakteraturannya. Dalam hal ini akan mengganggu konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, dan timbulnya beberapa penyakit karena adanya gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain – lain.

7) Bau – bauan di Tempat Kerja

Bau – bauan yang akan mengganggu suatu pekerjaan dapat dianggap sebagai pencemaran. Seringnya terjadi bau – bauan yang membuat kepekaan pada indera penciuman maka akan mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Untuk dapat menghilangkan pencemaran yang mengganggu makan dapat dengan menggunakan “*air condition*” efektif untuk menangani hal tersebut.¹⁰

8) Tata Warna di Tempat Kerja

Pemilihan warna pada suatu organisasi haruslah dengan teliti. Hal ini harus terlebih dahulu untuk dipelajari untuk mengetahui bagaimana arti setiap warna. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan pada penataan dekorasi. Adapun beberapa warna yang dapat mempengaruhi perasaan manusia, yaitu:

¹⁰Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, 32 – 33.

Tabel 2.1
Tata Warna di Tempat Kerja

Warna	Sifat	Pengaruh	Untuk Ruang/ Kerja
Merah	Dinamis, merangsang dan panas	Menimbulkan semangat kerja	Pekerjaan sepiantas (singkat)
Kuning	Keanggunan, bebas, hangat	Menimbulkan rasa gembira dan merangsang urat syaraf mata	Gang – gang jalan lorong
Biru	Tenang, tentram dan sejuk	Mengurangi tekanan, atau ketegangan	Berfikir konsentrasi

Terdapat banyak atau sedikitnya pantulan dari warna akan merangsang bagaimana perasaan atau emosi dari apa yang telah dilihat dan dirasakan.

9) Dekorasi di Tempat Kerja

Telah dikatakan sebelumnya, dekorasi dan warna memiliki hubungan yang tidak dapat dipisahkan. Hal ini dikarenakan penataan dekorasi harus melihat dari aspek bagaimana mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lain – lain.

10) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik merupakan suara yang dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu, pemilihan lagu atau musik harus selektif yang bertujuan untuk keberlangsungan semangat kerja para pegawai.

11) Keamanan di Tempat Kerja

Upaya untuk menjaga kewanaman tempat kerja harus adanya penjagaan.

Salah satu upaya yang harus dilakukan yakni pengadaan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM) untuk melindungi dan memberikan rasa aman bagi para pegawai.¹¹

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti memaparkan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan
Penerangan merupakan cahaya yang menunjang jalannya pekerjaan. Penerangan yang cukup dapat membuat pekerjaan tidak terhambat dan menjadikan kondisi kerja menyenangkan.
- 2) Suhu udara
Suhu udara merupakan seberapa besar temperatur suhu yang cukup pada suatu ruangan. Suhu udara yang tidak terlalu panas dan tidak pula dingin akan memberikan efek yang baik pada kondisi tubuh para pegawai.
- 3) Suara bising
Suara bising adalah bagaimana tingkat suara yang akan mempengaruhi efektifitas pegawai dalam bekerja.
- 4) Penggunaan warna
Pemilihan warna yang tepat pada suatu ruangan yang memberikan efek positif dan memeberikan motivasi untuk meningkatkan produktivitas para pegawai.
- 5) Ruang gerak yang diperlukan
Ruang gerak merupakan dimana posisi kerja anantara pegawai satu dengan yang lain. Adapun alat bantu lainnya seperti meja, kursi, lemari, dan lain sebagainya.
- 6) Kemampuan bekerja
Kemampuan bekerja merupakan bagaimana para pegawai mampu

¹¹Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, 34 – 35.

menyelesaikan pekerjaan dengan rasa senang, nyaman, dan aman.

- 7) Hubungan antara pegawai dengan pegawai lainnya hal tersebut merupakan bagaimana menjalin suatu hubungan yang baik untuk dapat mewujudkan impian dari suatu organisasi. Hubungan yang baik anatar sesama akan memberikan dampak bagi diri sendiri, orang lain, bahkan sampai dengan organisasi.¹²

2. Religiusitas

a. Definisi Religiusitas

Menurut Harun Nasution dikutip pada Jalaluddin agama berasal pada kata *al-Din, religi* dan agama. *al-Din (semit)* berarti undang – undang atau hukum. Dalam bahasa arab mengandung arti menguasai, menundukkan, patuh, utang, balasan, kebiasaan. Sedangkan dari kata *religi* (latin) berarti mengumpulkan dan membaca. Agama mengandung arti ikatan yang harus dipegang dan dipatuhi oleh setiap manusia. Ikatan merupakan kekuatan ghaib yang memberikan pengaruh besar terhadap kehidupan manusia sehari-hari.¹³ Secara definitif agama merupakan:

- 1) Pengakuan adanya suatu hubungan antara manusia dengan kekuatan ghaib yang harus dihormati dan dipatuhi.
- 2) Pengakuan adanya kekuatan ghaib yang menguasai manusia.
- 3) Mengikat diri manusia sebagai pengakuan dari luar diri manusia yang dapat mempengaruhi perbuatan manusia.

¹²A. Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta”, *Jurnal Ilmiah* 3, no. 1 (2015), 108.

¹³Jalaluddin, *Psikologi Agama: Memahami Perilaku dengan Mengaplikasikan Prinsip – prinsip Psikologi*, (Depok: RajaGrafindo Persada, 2019), 9.

- 4) Cara hidup yang dipengaruhi oleh suatu kepercayaan pada kekuatan ghaib.
- 5) Tingkah laku yang berasal dari kekuatan ghaib.
- 6) Pengakuan atas kewajiban yang dianut bersumber pada kekuatan ghaib.
- 7) Pemujaan kepada kekuatan ghaib karena hadirnya perasaan lemah dan takut akan kekuatan misterius yang ada di alam sekitar.
- 8) Ajaran yang diwahyukan Tuhan melalui Rasul kepada manusia.¹⁴

Menurut Robert H. Thouless bahwa agama berpusat pada Tuhan atau dewa – dewa sebagai tolak ukur yang tidak dapat diabaikan oleh manusia. Menurutnya, agama merupakan sikap (cara penyesuaian diri) terhadap dunia yang mencakup suatu acuan terhadap lingkungan yang luas. Menurut Robert H. Thouless menyatakan bahwa agama merupakan hubungan praktis yang dirasakan dengan apa yang dipercayai sebagai makhluk atau wujud yang lebih tinggi dari manusia.¹⁵

Adapun menurut Sudarsono mendefinisikan agama merupakan suatu peraturan yang telah diatur oleh Tuhan yang Maha Esa yang dapat mendorong jiwa para manusia yang berakal untuk berpedoman sesuai dengan kehendaknya masing-masing, tanpa dipengaruhi oleh kebahagiaan yang ada di dunia ataupun di akhirat kelak. Religiusitas dengan agama merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Hal ini terlihat bahwa agama lebih merujuk kepada kelembagaan yang mengatur tatanan penyembahan manusia terhadap Tuhan. Sedangkan religiusitas lebih melihat seberapa

¹⁴Jalaluddin, *Psikologi Agama: Memahami Perilaku dengan Mengaplikasikan Prinsip – prinsip Psikologi*, 10.

¹⁵Robert H. Thouless, *Pengantar Psikologi Agama*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1995), 16 - 21.

kualitas keagamaan yang dianut oleh manusia itu sendiri. Agama dan religiusitas saling melengkapi satu sama lain karena terdapat hubungan yang logis antara kehidupan pribadi manusia dengan kehidupan kebersamaannya di tengah masyarakat.¹⁶

Maka dengan ini, dapat disimpulkan bahwa religiusitas merupakan gambaran atas diri seseorang pada keyakinan yang dianutnya melalui tingkah laku (baik yang tampak ataupun tidak tampak), bagaimana seseorang bertindak atas ajaran-ajaran yang telah dianutnya tersebut.

b. Dasar Religiusitas

Dasar dari suatu keyakinan seorang mukmin terdapat pada Qur'an surah Al Baqarah ayat 208. Dimana maksud dari ayat tersebut untuk memerintahkan para umat berkeyakinan atau beragama secara penuh dan menyeluruh baik dalam berfikir, bersikap, maupun bertindak. Dalam melakukan kegiatan sosial, ekonomi, politik ataupun lainnya manusia diperintahkan untuk selalu mengingat Allah SWT dan selalu diniatkan untuk beribadah hanya kepada-Nya serta menjahui bujukan dari syaitan untuk melakukan hal yang buruk dan berdampak pada suatu dosa.¹⁷

Sebagaimana yang telah difirmankan oleh Allah dalam surah Al Baqarah ayat 208:

¹⁶ I Kadek Andika Budi Utama dan Ida Bagus Ketut Surya, “ Pengaruh Religiusitas, *Adversity Quotient* dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja”, *E-Jurnal Manajemen* 8, no. 5, (2019): 3146.

¹⁷ Djamaludin Ancok dan Fuat Nashori Suroso, *Psikologi Islam*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1994), 78 – 79.

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَدْخُلُوا فِي السَّلَامِ
كَأَفَّةً وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوتِ الشَّيْطَانِ ۚ إِنَّهُ

لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ ﴿٢٠٨﴾

Artinya : *“Wahai Orang – orang yang beriman! Masuklah ke dalam Islam secara keseluruhan, dan janganlah kamu ikuti langkah – langkah syaitan. Sungguh, ia musuh yang nyata bagimu.”*(Q.S. Al Baqarah [2]: 208).¹⁸

Tidak hanya itu, Allah memerintahkan untuk menjalankan perbuatan baik dan ketaatan kepada-Nya dan umat-Nya. Firman Allah dalam surah Al Baqarah ayat 177:

﴿ لَيْسَ الْبِرَّ أَنْ تُوَلُّوا وُجُوهَكُمْ قِبَلَ الْمَشْرِقِ
وَالْمَغْرِبِ وَلَكِنَّ الْبِرَّ مَنْ ءَامَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ وَالْمَلَائِكَةِ وَالْكِتَابِ وَالنَّبِيِّينَ وَءَاتَى
الْمَالَ عَلَىٰ حُبِّهِ ذَوِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ
وَالْمَسْكِينِ وَابْنَ السَّبِيلِ وَالسَّائِلِينَ وَفِي
الرِّقَابِ وَأَقَامَ الصَّلَاةَ وَءَاتَى الزَّكَاةَ
وَالْمُؤَفُّونَ بَعَثَهُمْ إِذَا عَاهَدُوا ۗ

¹⁸ Djamaludin Ancok dan Fuat Nashori Suroso, *Psikologi Islam*, 79.

وَالصَّابِرِينَ فِي الْبَأْسَاءِ وَالضَّرَّاءِ وَحِينَ الْبَأْسِ
 وَأُولَئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ



Artinya : “Kebajikan itu bukanlah menghadapkan wajahmu ke arah timur dan ke barat, tetapi kebajikan itu ialah (kebajikan) orang yang beriman kepada Allah, hari a khir, malaikat – malaikat, kitab – kitab, dan nabi – nabi, dan memberikan harta yang dicintainya kepada kerabat, anak yatim, orang – orang miskin, orang – orang yang dalam perjalanan (musyafir), peminta – minta, dan untuk memerdekakan hamba sahaya, yang melaksanakan shalat dan menuanaikan zakat, orang – orang yang menepati janji apabila berjanji, dan orang – orang yang sabar dalam kemelaratan, penderitaan, dan masa peperangan. Mereka itulah orang – orang yang benar, dan mereka itulah orang – orang yang bertaqwa.” (Q.S Al Baqarah [2]: 177)

Maksud dari ayat di atas menjelaskan bahwa cara mendekati diri kepada Allah bukanlah dengan menghadapkan wajah pada waktu shalat ke arah timur dan barat. Akan tetapi, dengan cara meng-imani Allah dengan cara beriman kepada Allah sampai dengan selanjutnya yang akan meresap ke dalam jiwa sehingga memunculkan amal – amal yang baik. Maka hal itu adalah perbuatan kebajikan yang akan mengantarkan kepada kebahagiaan dunia dan akhirat.

c. Fungsi Religiusitas

Adapun menurut Dister menjelaskan bahwa terdapat empat motif fungsi religiusitas (keagamaan) sebagai sebab tingkah laku seseorang yang beragama diantaranya sebagai berikut:

1) Agama Sebagai Sarana Untuk Mengatasi Frustrasi

Kebutuhan manusia sangat beragam seperti makanan, pakaian, istirahat dan kebutuhan seksual sampai kebutuhan psikis seperti keamanan, ketentraman, persahabatan, penghargaan dan cinta kasih. Keadaan yang dinamakan frustrasi merupakan rasa kecewa yang tumbuh karenanya tidak dapat tercapainya suatu kebutuhan tersebut. Melihat dari pengalaman frustrasi, dibagi menjadi empat frustrasi diantaranya sebagai berikut:¹⁹

a) Frustrasi karena alam

Alam yang dimaksudkan disini merupakan suatu kebutuhan yang bersifat seperti udara, terang, makanan, pakaian dan lain-lain sehingga kehidupan manusia dapat terpenuhi dan terjamin. Adanya kebutuhan yang tidak terpenuhi mengenai alam ini maka akan mengakibatkan hidup manusia terganggu, dengan begitu menjadikan adanya frustrasi dalam hidupnya. Melihat dunia yang semakin berkembang saat ini manusia telah menguasai sebagian besar dari alam akan tetapi, manusia belum bisa menguasai dalam bidang memusnahkan suatu penyakit dan

¹⁹ Nico Syukur Dister Ofm, *Pengalaman dan Motivasi Beragama*, (Yogyakarta: Kanisius, 1988), 74.

maut. Mengingat pada hakikatnya manusia akan kalah pada alam karena akan mati atau kembali pada alam tersebut.²⁰

b) Frustrasi sosial

Frustrasi sosial merupakan adanya konflik yang terjadi antara satu individu dengan orang lain atau masyarakat yang mengakibatkan keresahan atau tidak bahagianya manusia.

c) Frustrasi Moral

Dikemukakan oleh ilmu jiwa bahwa setiap manusia memiliki kesusahan moral pada hidupnya yang menimbulkan kelakuan dalam beragama. Adapun maksud dari frustrasi moral adalah rasa bersalah yang dimiliki setiap manusia. Rasa bersalah merupakan perasaan majemuk yang dimiliki manusia dari berbagai unsur, misalkan seperti rasa tertekan yang membuat tertanggu akan kebebasan dalam menjalani hidup.

d) Frustrasi karena maut

Frustrasi maut disini dapat dikatakan sebagai frustrasi terbesar dalam hidup. Setiap orang akan mengingat suatu kematian dalam hidupnya dengan demikian mengakibatkan rasa ketidaknyamanannya dalam menjalani hidup. Untuk menghadapi frustrasi ini, manusia akan menjalankan ibadah dalam agamanya.²¹

2) Agama Sebagai Sarana Untuk Menjaga Kesusilaan Dan Tata Tertib Masyarakat

²⁰ Nico Syukur Dister Ofm, *Pengalaman dan Motivasi Beragama*, 78.

²¹ Nico Syukur Dister Ofm, *Pengalaman dan Motivasi Beragama*, 85

Agama dapat bersifat moral dan sosial karena agama dapat menjadi seperti suatu instansi yang ada dalam suatu kehidupan yang berguna untuk menjaga dan menjamin suatu kondisi ketertiban dalam keberlangsungan hidup manusia.

3) Agama Sebagai Sarana Untuk Memuaskan Intelek Yang Ingin Tahu

Terdapat sumber kepuasan dalam bagi intelek yang ingin tahu sebagai berikut:

a) Agama dapat menyajikan pengetahuan rahasia yang menyelamatkan dari kejasmanian yang dianggap sebagai penghambat lalu dapat memberikan jalan untuk mencapai suatu keabadian.

b) Menyajikan suatu moral sebagai jawaban atas rasa keingin tahu-an para manusia untuk mencapai tujuan kehidupannya.

c) Agama menyajikan sebuah kerangka acuan kepada manusia sehingga dapat menyesuaikan setiap diri dalam kondisi apapun.

4) Agama Sebagai Sarana Untuk Megatasi Ketakutan

Perasaan takut yang mendalam merupakan sumbr filsafat, sejauh perasaan manusia mengalami jurang ketiadaan yang membuat manusia terheran bagi manusia yang menyadari kerapuhan serta kefanaannya sendiri.²²

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Religiusitas

Sikap keagamaan merupakan suatu keadaan yang ada dalam diri manusia yang mendorong untuk bertingkah laku sesuai dengan kadar ketaatannya dalam beragama. Adapaun sikap

²²Nico Syukur Dister Ofm, *Pengalaman dan Motivasi Beragama*, 101 – 114.

keagamaan yang terbentuk oleh dua faktor yaitu, faktor internal dan faktor eksternal. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Faktor Internal

Adapun dalam faktor internal keagamaan yang dimiliki manusia mencakup faktor hereditas, tingkat usia, kepribadian, dan kondisi kejiwaan seseorang.

a) Faktor hereditas

Jiwa keagamaan memang bukan secara langsung sebagai faktor bawaan yang telah diwariskan secara turun temurun, melainkan terbentuk dari berbagai unsur kejiwaan lainnya. Diungkapkan bahwa adanya hubungan seorang ibu dan anak yang dikandung merupakan pengaruh dari faktor hereditas ini.

b) Tingkat usia

Pemahaman ajaran agama seseorang dapat dilihat dari tingkat usia yang diinjak. Semakin usia anak bertambah maka pemikiran dalam otak akan semakin kritis untuk mengerti ajaran agamanya. Sehingga dapat dikatakan perbedaan pemahaman agama dapat dilihat pada tingkat usia seseorang.²³

c) Kepribadian

Unsur dalam kepribadian mencakup unsur hereditas dan pengaruh kondisi lingkungan. Dengan pengaruh lingkungan inilah dapat membentuk suatu kepribadian pada setiap orang.

d) Kondisi kejiwaan

Suatu kondisi kejiwaan yang ditimbulkan oleh suatu konflik yang tertekan di alam ketidaksadaran manusia.

²³ Jalaluddin, *Psikologi Agama: Memahami Perilaku dengan Mengaplikasikan Prinsip – prinsip Psikologi*, 269 – 270.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang dapat dilihat dari perkembangan keagamaan manusia dibagi menjadi tiga yaitu, keluarga institusi, dan masyarakat sebagai berikut:

a) Lingkungan keluarga

Pengaruh yang ditimbulkan oleh orang tua terhadap jiwa keagamaan kepada anaknya sudah dijelaskan sebagai beban orang tua. Ketentuan yang dianjurkan seperti mengazani ke telinga bayi yang baru lahir, memberi nama yang baik sampai dengan mendidik untuk melaksanakan perintah Allah SWT. Disinilah peran sebagai orang tua untuk mempengaruhi jiwa keagamaan seorang anak.

b) Lingkungan Institusi

Institusi dapat berupa sekolah ataupun suatu perkumpulan dan organisasi. Institusi dapat memberikan pengaruh besar bagi perkembangan jiwa keagamaan pada seseorang.

c) Lingkungan Masyarakat

Unsur masyarakat merupakan unsur yang dapat memberikan pengaruh bukan menjadi suatu tanggung jawab untuk mengubah seseorang. Nilai dan tata norma yang terdapat pada masyarakat dapat menjadikan pengaruh dalam jiwa keagamaan dalam bentuk positif maupun negatif.

3) Fanatisme dan Ketaatan

Suatu tradisi yang keagamaan yang berkembang di lingkungan masyarakat dapat memberikan karakter seseorang seperti pembentukan kepribadian, aspek emosional yang dipandang sebagai unsur dominan.²⁴

²⁴Jalaluddin, *Psikologi Agama: Memahami Perilaku dengan Mengaplikasikan Prinsip – prinsip Psikologi*, 271 – 276.

e. Dimensi Religiusitas

Kegiatan yang dikaitkan dengan beribadah merupakan aktivitas untuk mendekatkan diri kepada sang pencipta. Tingkat keyakinan individu satu dengan yang lain pasti berbeda, aktivitas beribadah tidak hanya terlihat oleh mata pandang saja. Namun, beribadah dapat melalui aktivitas hati yang tidak tampak oleh mata. Dengan demikian, keberagamaan meliputi berbagai macam sisi atau disebut dengan dimensi.

Menurut Glock & Strak terdapat lima dimensi keberagamaan (religiusitas) yakni sebagai berikut:²⁵

1) Dimensi Keyakinan

Pada dimensi ini memiliki arti bahwa bagaimana setiap seorang religius berpegang teguh kepada pandangan – pandangan yang dianut dan mengakui apapun yang telah menjadi doktrin untuk dilaksanakan dan dipercaya. Setiap agama diharapkan taat atas apa yang telah di anutnya. Hal ini, berkeyakinan memiliki arti tidak hanya antar agama – agama akan tetapi juga pada tradisi – tradisi dalam setiap agama yang dianutnya.

2) Dimensi Praktik Agama

Dalam dimensi ini mengungkapkan bagaimana seseorang berkomitmen pada suatu keyakinan yang telah dianut, hal ini termasuk pemujaan, ketaatan, dan hal lainnya untuk memperlihatkan bagaimana seseorang beriman. Praktik dalam keberagamaan terdapat dua hal penting yaitu sebagai berikut:

- a) Ritual, suatu tindakan atau praktik – praktik suci yang normal dilaksanakan sebagai bentuk ibadah kepada tuhan nya.
- b) Ketaatan, mengacu pada pribadi masing – masing bagaimana cara melakukan persembahan dengan keyakinan yang sudah dianutnya. Hal ini biasanya

²⁵Djamaludin Ancok dan Fuat Nashori Suroso, *Psikologi Islam*, 77.

memiliki ciri khas masing – masing dari setiap individu.

3) Dimensi Pengalaman

Pada dimensi ini mengandung pengalaman keagamaan, perasaan yang ada, persepsi yang dianut, serta sensasi – sensasi setelah melaksanakan suatu ibadah.

4) Dimensi Pengetahuan Agama

Dimensi ini mengacu pada harapan dimana setiap individu harus mengetahui dan memiliki minimal dasar – dasar dari suatu keyakinan, ritus – ritus, kitab, serta tradisi – tradisi yang melekat pada masyarakat umumnya. Dimensi pengetahuan dan keyakinan saling berhubungan satu sama lain karena adanya pengetahuan maka keyakinan akan terlahir dalam jiwa masing – masing individu.

5) Dimensi pengamalan atau konsekuensi

Dimensi ini mengacu pada akibat – akibat dari keyakinan keagamaan, praktik, pengalaman, dan pengetahuan seseorang dari hari ke hari. Selayaknya seseorang melakukan pekerjaan yang terdapat konsekuensi nantinya.²⁶

Konsep keberagaman seseorang tidak hanya dilihat dari satu atau dua dimensi, akan tetapi dilihat dari semua dimensi. Dalam agama Islam konsep beragama tidak hanya dilihat dari ritual ibadahnya saja akan tetapi dapat pula dilihat melalui aktivitas – aktivitas lainnya. Walaupun tidak semua dimensi sama pada dimensi keyakinan dapat dikasejajarkan kepada akidah, dimensi praktik agama di seajajarkan dengan syariah, dan dimensi pengamalan disejajarkan dengan akhlak seseorang.²⁷

²⁶Djamaludin Ancok dan Fuat Nashori Suroso, *Psikologi Islam*, 77 – 78.

²⁷Djamaludin Ancok dan Fuat Nashori Suroso, *Psikologi Islam*, 80.

Dimensi keyakinan disejajarkan dengan akidah Islam merujuk pada seberapa keyakinan seorang muslim terhadap ajaran – ajaran yang dianutnya. Pada agama Islam keyakinan dapat dilihat bagaimana seorang muslim menyakini adanya Allah, para malaikat/Nabi/Rasul, kitab – kitab Allah, surga dan negara serta *qadha* dan *qadr*.

Adapun dimensi peribadatan (atau praktik agama) disejajarkan pada syariah memiliki arti bagaimana seorang muslim melaksanakan kegiatan ibadah yang telah diperintahkan dan dianjurkan oleh Allah serta dijelaskan pada agama ini. Seperti shalat, puasa, zakat, haji, membaca Al Qur'an, doa,, dzikir, ibadah kurban, iktikaf, dan lain sebagainya.

Sedangkan dalam dimensi pengamalan atau akhlak disini merujuk seberapa tingkatan seseorang muslim berperilaku. Yang telah diajarkan yakni berperilaku suka menolong, bekerjasama, berdermawan, menyajahterakan dan menumbuh kembangkan orang lain, menegakkan keadilan dan kebenaran, berlaku jujur, saling memaafkan, menjaga lingkungan hidup dengan amanah dan perilaku yang telah diajarkan oleh Nabi Muhammad SAW.²⁸

3. Kebahagiaan Di Tempat Kerja

a. Pengertian Kebahagiaan di Tempat Kerja

Konsep kebahagiaan tidaklah suatu istilah yang ambigu saat ini, telah terdapat prespektif utama yaitu dari Diener dan Seligmen bahwa dinyatakan dengan *hedonis* dan *eudemonis*. Pendekatan *hedonis* memfokuskan pada perasaan yang menyenangkan, pengaruh yang seimbang, dan dipresentasikan oleh kesejahteraan subjektif. Sedangkan pada pendekatan *eudemonis* merupakan sebaliknya atau mengacu pada melakukan sesuatu yang benar sehingga memiliki

²⁸Djamaludin Ancok dan Fuat Nashori Suroso, *Psikologi Islam*, 81.

kehidupan yang memuaskan, mengatur tujuan hidup dengan diri sendiri, dan acuh tak acuh terhadap perasaan.²⁹

Kebahagiaan di tempat kerja merupakan bagaimana perasaan antusias seseorang pada pekerjaannya, bersemangat untuk datang bekerja, bagaimana hubungan antar rekan kerja, saling bergantung antara rekan kerja ataupun bidang lainnya serta bersedia menggantikan posisi rekan kerja saat dibutuhkan untuk dapat meningkatkan efisiensi organisasi baik produk sampai dengan pelayanan terhadap pekerjaan.

Adapun menurut Jones kebahagiaan di tempat kerja merupakan “ *A mindset which allows you to maximize performance and achieve your potential* “. Pola pikir seseorang yang dapat memungkinkan untuk bekerja secara optimal dan maksimal untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, individu dalam bekerja dapat memposisikan dirinya baik saat sendiri maupun dengan rekan kerja atau dapat mengerti bagaimana memposisikan saat berada dalam suatu organisasi.³⁰

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja merupakan suatu pola pikir seseorang dalam bekerja untuk terdorong memaksimalkan kinerja dengan kemampuan dan potensi yang dimilikinya.

b. Dimensi Kebahagiaan Di Tempat Kerja

Menurut Salas-Vallina dan Alegre, menyebutkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja mempunyai dimensi yaitu kepuasan kerja (*job satisfaction*), komitmen organisasi (*organizational commitment*), dan keterlibatan kerja (*work engagement*).

²⁹Salas-Vallina & A, Alegre J, “Happiness At Work: Developing A Shorter Measure”, *Journal of Management and Organization* (2018), 7-8.

³⁰Sigit Ary Wijayanto, “Dampak Iklim Organisasi terhadap Kebahagiaan dan Kinerja Karyawan (studi pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta), *Jurnal Bisnis Manajemen dan Akuntansi* 4, no. 1 (2017), 4.

1) *Job Satisfaction*

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang menyenangkan atas evaluasi suatu pekerjaan dan pengalaman seseorang dalam bekerja. Kepuasan kerja berkaitan dengan kinerja para pekerja dalam menyelesaikan tugasnya yang didukung dengan kondisi kerja seperti gaji, peluang karir, sampai hubungan antar individu.

2) *Organizational Commitment*

Definisi dari komitmen organisasi yaitu bagaimana hubungan pekerja dengan organisasi. Terdapat tiga komponen yang terdapat pada komitmen organisasi yaitu afektif, keberlanjutan, dan normatif. Adapun komitmen afektif berhubungan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi. Sedangkan komitmen keberlanjutan mengacu pada biaya yang disimpan pekerja jika akan meninggalkan suatu organisasi. Serta komitmen normatif adalah kewajiban pekerja untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut.

3) *Work Engagement*

Keterlibatan kerja merupakan peran masing-masing para pekerja untuk dapat dimanfaatkan suatu organisasi dalam menggunakan dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, emosional dan mental selama waktu menunjukkan diri dalam bekerja. Atau dengan kata lain, para pekerja sukarela menyerahkan dirinya untuk pekerjaan mereka. Maka dari itu, keterlibatan kerja mengacu pada perasaan yang didukung oleh kondisi pada saat bekerja.³¹

³¹Salas-Vallina dan A Alegre J, "Happiness At Work : Developing A Shorter Measure", *Journal of Management and Organization*, 9-11.

c. Indikator Kebahagiaan Di Tempat Kerja

Menurut Peter Hills dan Michael Argyle menyatakan bahwa indikator dari kebahagiaan di tempat kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Hidup merupakan anugerah (*life rewarding*)
- 2) Kewaspadaan mental (*mentally alert*)
- 3) Hidup yang menyenangkan (*pleased with life*)
- 4) Menemukan hal-hal indah dalam segala kegiatan (*find beauty in things*)
- 5) Selalu merasakan kepuasan (*satisfied in life*)
- 6) Mampu mengatur waktu (*can organized time*)
- 7) Tampil menarik (*look attractive*)
- 8) Adanya cerita indah (*happy memories*).³²

d. Kebahagiaan Dalam Islam

Ibnu Khaldun berpendapat mengenai arti bahagia merupakan sikap tunduk dan patuh seseorang terhadap aturan dan nilai yang telah ditentukan oleh Allah dan perikemanusiaan. Adapun menurut Al-Ghazali bahagia merupakan bagaimana kita dapat merasakan nikmat kesenangan dan kelezatan hati yakni dapat melihat yang indah, kenikmatan dapat mendengar suara yang merdu dan seluruh anggota badan lainnya berfungsi. Sedangkan kelezatan hati merujuk pada teguhnya ma'rifat diri seseorang kepada tuhanNya untuk selalu mengingat-Nya. Bertambahnya ma'rifat yang besar akan menimbulkan besarnya kelezatan pada hati seseorang untuk tuhanNya sehingga dapat dikatakan bahagia akan nikmat yang telah diberikan kepadanya.³³

Adapun menurut Al-Ghazali bahagia seseorang tergantung akan tiga hal kekuatan sebagai berikut:

³²Sigit Ary Wijayanto, "Dampak Iklim Organisasi terhadap Kebahagiaan dan Kinerja Karyawan (studi pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta), 45.

³³ Hamka, *Tasauf Moderen*, (Jakarta: Panjimas, 1990), 21-22.

- 1) Kekuatan marah
- 2) Kekuatan syahwat
- 3) Kekuatan ilmu.

Maka manusia perlu nerjalan di tengah-tengah antara ketiga kekuatan di atas, hendaknya tidak berlebih-lebihan dalam kekuatan marah yang akan menjadikan kebinasaan. Demikian pula dalam mengendalikan syahwat agar tidak terjadinya ke fasiq-an (melanggar perintah Allah). Serta dalam kekuatan ilmu untuk mencari yang baik dan buruk untuk dilakukan dan tidak dilakukan sehingga tercapai suatu kebahagiaan.

Kesenangan dan kebahagiaan merupakan sifat yang ganas jika dilakukan dengan cara yang salah sedangkan kesenangan dan kebahagiaan bersifat malaikat yaitu dengan menyaksikan keindahan dan ketinggian Allah SWT, sehingga nantinya dapat menemukan ma'rifat yang menjadikan kerendahan hati dan senjata sehingga mudah dalam mencapai kebahagiaan, keberuntungan, dan kesenangan yang mulia dan tinggi.³⁴

Rasulullah SAW berpendapat akan arti kebahagiaan dalam hadist yakni derajat bahagia seseorang dapat dilihat menurut derajat akalanya, karena akal merupakan pusat berfikir untuk dapat melakukan atau tidaknya suatu perbuatan, akan yang dapat menentukan apa yang ingin dituju dalam kehidupan di dunia ini. Bertambah indah dan murni akal tersebut maka akan bertambah pula tinggi derajat seseorang bahagia yang dicapai. Kepada kesempurnaan akallah akan tercipta kesempurnaan kebahagiaan dalam hidup seseorang.³⁵

Adapun kebahagiaan para sahabat Rasulullah adalah merasakan kenikmatan hidup ketika sedang dekat dengan Rasulullah, merasakan kehangatan dan kasih sayang dan ketulusan hati

³⁴ Hamka, *Tasauf Moderen*, 24.

³⁵ Hamka, *Tasauf Moderen*, 30.

dalam ajaran yang terangkan, dengan melaksanakan perintah yang diajarkan olehnya dan melaksanakan kesunahan. Dengan demikian para sahabat mendapatkan kekayaan batin. Diterangkan pada Al-Qur'an surah Al Maidah: 16

يَهْدِي بِهِ اللَّهُ مَنِ اتَّبَعَ رِضْوَانَهُ سُبُلَ
السَّلَامِ وَيُخْرِجُهُم مِّنَ الظُّلُمَاتِ إِلَى النُّورِ
بِإِذْنِهِ وَيَهْدِيهِمْ إِلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ

Artinya : “Dan (dengan kitab itu pula) Allah mengeluarkan orang – orang itu dari gelap gulita kepada cahaya”(Q.S. Al Maidah [5]: 16

Adapun pada surah Al-Anfal: 24

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اسْتَجِيبُوا لِلَّهِ وَلِلرَّسُولِ
إِذَا دَعَاكُمْ لِمَا تَحْيِيكُمْ ؕ وَأَعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ
تَحُولُ بَيْنَ الْمَرْءِ وَقَلْبِهِ ؕ وَأَنَّهُ رَاجِعٌ إِلَيْهِ
تَحْشُرُونَ

Artinya: “Penuhilah seruan Allah dan seruan Rasul apabila Rasul menyeru kamu kepada suatu yang memberi kehidupan kepada kamu.”(Q.S. Al Anfal [8]: 24

Sesungguhnya para sahabat menjadi orang yang bahagia dalam arti yang sebenarnya, saat bersama pemimpin dan suri tauladan mereka.

Maka sangatlah pantas bila mereka merasakan kebahagiaan dan kegembiraan.³⁶

Demikian Aristoteles berpendapat bahwa *“Bahagia bukanlah suatu perolehan untuk manusia, tetapi corak bahagia itu berlain-lain dan berbagai ragam menurut perlainan corak dan ragam orang yang mencarinya. Terkadang suatu bahagia yang dipandang oleh seseorang, belum tentu untuk orang lain. Sebab itu, bahagia yaitu kesenangan yang dicapai setiap orang menurut kehendak masing-masing”*.

Beliau menuturkan bahwa bahagia bukan mempunyai arti dalam satu kejadian, melainkan beragam corak bagaimana tujuan dicapai oleh masing-masing orang.³⁷

B. Penelitian Terdahulu

Adapun teori – teori atau temuan – temuan dari hasil berbagai penelitian sebelumnya sangatlah penting untuk mendukung penelitian selanjutnya yang digunakan sebagai dasar atau acuan untuk suatu penelitian. Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Religiusitas Terhadap Kebahagiaan Di Tempat Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2
Hasil Penelitian Terdahulu

No .	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil	Persamaan & Perbedaan
1.	Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.	Dari hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang sangat	Persamaan pada variabel independen, dan terdapat pada

³⁶ Aidh al-Qarni, *La Tahzan Jangan Bersedih !*, terj. Samson Rahman (Jakarta: Qisthi Press, 2004), 76-77.

³⁷ Hamka, *Tasauf Moderen*, 26.

		Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta	kuat (signifikat) dan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.	metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, sedangkan perbedaan terletak pada variabel dependen. ³⁸
2.	Mochamad Syafii dan Tety Lindawati (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik	hasil dari penelitian menunjukkan bahwa semua variabel independen secara stimulan terhadap variabel dependen.	Persamaan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sedangkan perbedaan terletak adanya tambahan variabel bebas (independen) dan perbedaan pada variabel terikat

³⁸A. Aji Tri Budiarto dan Amelia Katini, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta”, 100.

				(dependen) ³⁹ .
3.	Sukri Karim (2018)	Hubungan Antara <i>Big Five Personality</i> dan Religiusitas dengan <i>Subjective Well-being</i> Karyawan	Hasil menunjukkan bahwa adanya hubungan signifikan antara <i>extraversion</i> , <i>openness</i> dan religiusitas dengan <i>subjective well-being</i> , sedangkan <i>agreeableness</i> dan <i>conscientiousness</i> dan <i>neuroticism</i> tidak mempunyai hubungan dengan <i>well-being</i> .	Persamaan dalam penelitian ini menggunakan sampel yang sudah menjadi karyawan atau sudah bekerja. Sedangkan perbedaan terletak pada metode penelitian yang menggunakan <i>ex post facto</i> atau fakta yang sudah ada. ⁴⁰
4.	Meriam Oriliand Matheos (2017)	Faktor – faktor Determinan Kebahagiaan di Tempat	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor	Persamaan pada penelitian ini menggunakan metode penelitian

³⁹Mochamad Syafii & Tety Lindawati, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik”, *Jurnal Fakultas Ekonomi* 5, no. 2 (2016): 133.

⁴⁰ Sukri Karim, “Hubungan Antara *Big Five Personality* dan Religiusitas dengan *Subjective Well-being* Karyawan”, *Psikodimensia* 17, no. 1 (2018): 13.

		Kerja (Studi Kasus Pada PT. Bank Bukopin Tbk Cabang Manado)	determinan kebahagiaan individu dalam bekerja antara lain yaitu perilaku kepemimpinan, karakteristik individu, kepercayaan organisasi, kepuasan kerja dan tingkat kesehatan pada orang yang bekerja.	kuantitatif. ⁴¹
5.	Siska Wulandari dan Ami Widyastuti	Faktor-faktor Kebahagiaan Di Tempat Kerja	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat lima faktor yang membuat orang bahagia yakni hubungan positif dengan orang lain, prestasi kerja,	Persamaan pada penelitian ini menggunakan metode survei. ⁴²

⁴¹Meriam Oriliand Matheos, “Faktor – Faktor Determinan Kebahagiaan Ditempat Kerja (Studi Kasus Pada PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Manado)”, *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus* 5, no. 4 (2017), 611.

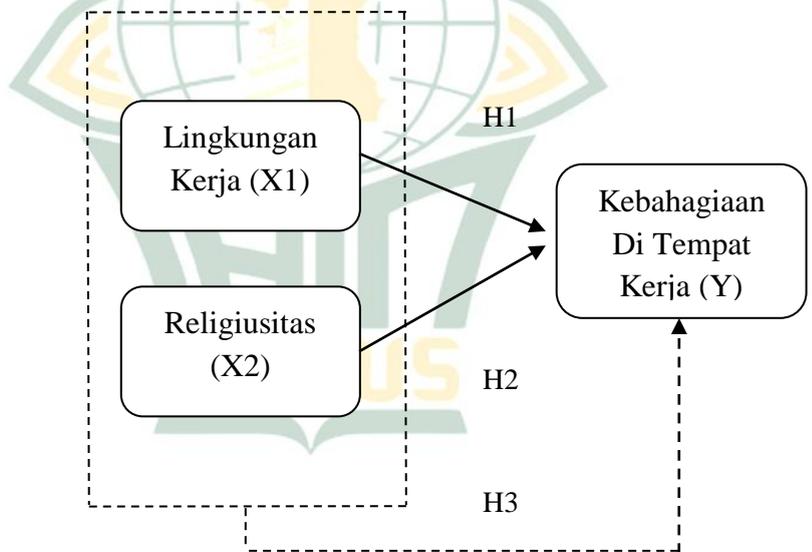
⁴²Siska Wulandari dan Ami Widyastuti, “Faktor-faktor Kebahagiaan Di Tempat Kerja”, *Jurnal Psikologi* 10, no. 1 (2014), 58.

			lingkungan kerja fisik, kompensasi dan kesehatan.	
--	--	--	---	--

C. Kerangka Berfikir

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel bebas, yaitu lingkungan kerja dan religiusitas, sedangkan pada variabel terikat yang dipakai adalah kebahagiaan di tempat kerja. Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pikiran. Berikut merupakan kerangka berfikir dalam penelitian ini.

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Keterangan:

- : Uji parsial
- : Uji simultan

H1: Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan di Percetakan fa Menara Kudus

H2: Religiusitas mempunyai pengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan di Percetakan fa Menara Kudus

H3: Lingkungan kerja dan religiusitas mempunyai pengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan Percetakan fa Menara Kudus.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari setiap rumusan masalah di suatu penelitian yang sudah terlebih dahulu disebutkan dalam kalimat pertanyaan. Adanya dikatakan sementara, hal ini karena jawaban yang telah diterima melalui teori yang relevan belum adanya fakta – fakta yang empiris dari pengumpulan data pada penelitian. Jadi, hipotesis dinyatakan sebagai jawaban teoritis dari suatu rumusan masalah yang ada pada penelitian dan belum adanya jawaban yang empirik dengan data.⁴³

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah dan menghasilkan kerangka pemikiran maka menghasilkan hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja pada Karyawan Percetakan fa Menara Kudus.

H1 : Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja pada Karyawan Percetakan fa Menara Kudus.

2. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja pada Karyawan Percetakan fa Menara Kudus.

H2 : Terdapat Pengaruh Religiusitas Terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja pada Karyawan Percetakan fa Menara Kudus.

⁴³Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2018), 96.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Religiusitas Terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja pada Karyawan fa Menara Kudus.

H3 : Terdapat Pengaruh secara bersama-sama dari variabel Lingkungan Kerja dan Religiusitas Terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja pada Karyawan fa Menara Kudus.

