

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Usaha

Beliau Bapak H. Zainuri Noor merupakan pendiri awal usaha Percetakan dan Penerbitan Menara Kudus. Beliau adalah seorang yang produktif dan mandiri sehingga dapat membesarkan nama perusahaannya sampai memiliki beberapa cabang perusahaan. Awal berdiri perusahaan percetakan dan penerbitan menara kudus di jalan menara No.4 Kudus yang menjadi kantor pusat sampai sekarang.

Pada saat Bapak H. Zainuri Noor berperan sebagai Direktur / Pemimpin pada tahun 1951/1952 tumbuh kemajuan yang begitu pesat sehingga beliau berkeinginan untuk memperluas usaha percetakan dan penerbitan. Dengan tekad dan keberanian yang kuat beliau memperoleh pinjaman dari suatu Bank untuk membuka usaha tersebut. Setelah modal dibelanjakan sesuai dengan kebutuhan seperti mesin dan alat pelengkap beliau memulai pengelolaan usahanya dengan dibantu 7 orang karyawan pertama. Pemberian nama usaha ini karena letak yang berdekatan dengan Masjid Menara Kudus dan Monumen Peninggalan Sunan Kudus, sehingga terpilihlah nama Percetakan Menara Kudus.

Setelah berjalannya waktu selama kurang lebih 5 tahun, usaha percetakan mampu menyeimbangkan kondisi dengan baik. Sejak bertambahnya mesin – mesin dan peralatan yang ada usaha percetakan mampu membuka cabang baru untuk lebih memperkenalkan usahanya dan untuk memenuhi permintaan pasar yang semakin meluas yakni mulai dari Jakarta, Malang, Jogjakarta sampai dengan Surabaya. Dengan kesempatan tersebut usaha percetakan ini mampu menggandakan fungsinya sebagai percetakan, Penerbit dan Perdagangan Umum Menara Kudus. Dan sampai sekarang usaha ini semakin berkembang dengan berbagai keistimewaan dari buku-

buku, kitab dan terbitan lainnya untuk memenuhi kebutuhan pasar yang ada.¹

2. Nama Usaha dan Alamat

- Nama Usaha : Percetakan Penerbit, dan Perdagangan Menara Kudus
- Alamat Usaha : Jl. Menara No.4 Kudus (Kantor Pusat)
Toko MK 4 (Cabang Usaha)
Jl. Besito No.35 (Kantor Produksi)
Jl. Kramat II / No. 54 A Jakarta (Kantor Cabang)
Jl. KHA.Dahlan No.12 Malang (Kantor Cabang)
Jl. Ibu Ruswo No. 51 Jogjakarta (Kantor Cabang)
Jl. Sasak No. 49/ 51 Surabaya (Kantor Cabang)
- Telepon Kantor : (0291) 437143 (Kantor Pusat)

B. Gambaran Umum Responden

Karakteristik responden bertujuan untuk menggambarkan keadaan atau suatu kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Penyajian data deskriptif penelitian ini memperlihatkan bagaimana profil dari data penelitian tersebut dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang secara langsung untuk mendapatkan informasi dan tanggapan para responden mengenai penelitian dengan menggunakan angket. Karakteristik responden disini dibagi sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan Percetakan fa Menara Kudus adalah sebagai berikut:

¹Dokumentasi Sejarah Percetakan fa Menara Kudus

Tabel 4.1
Deskripsi jenis kelamin responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Laki-laki	37	68,5%
2	Perempuan	17	31,5%
	Jumlah	54	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 di atas, dapat dilihat jenis kelamin responden pada Percetakan fa Menara Kudus bahwa yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 37 orang atau 68,5%, sedangkan pada jenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang dengan prosentase 31,5%. Untuk lebih jelasnya, berikut merupakan gambar porsi dari deskripsi responden dilihat dari jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden:



2. Usia Responden

Adapun mengenai usia responden karyawan Percetakan fa Menara Kudus adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Prosentase (%)
1	17 – 23 Tahun	4	7,4 %
2	24 – 30 Tahun	13	24,1 %
3	31 – 37 Tahun	12	22,2 %
4	38- 44 Tahun	5	9,3 %
5	45 -51 Tahun	14	25,9 %
6	52 – ke atas	6	11,1 %
	jumlah	54	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 di atas, dapat dijelaskan bahwa usia responden yang berusia 17-23 tahun sebanyak 4 orang atau 7,4%, yang berusia 24-30 tahun sebanyak 13 orang atau 24,1%, yang berusia 31-37 tahun sebanyak 12 orang atau 22,2%, yang berusia 38-44 tahun sebanyak 5 orang atau 9,3%, dan yang berusia 45-51 tahun sebanyak 14 tahun atau 25,9% serta yang berusia 52 tahun ke atas sebanyak 6 orang atau 11,1%. Untuk lebih jelasnya, berikut porsi dari deskripsi usia responden yang dapat peneliti peroleh sebagai berikut:

Gambar 4.2
Karakteristik responden berdasarkan usia responden



3. Pendidikan Responden

Pendidikan yang ditempuh oleh responden karyawan Pecetakan fa Menara Kudus dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3

Deskripsi pendidikan terakhir responden

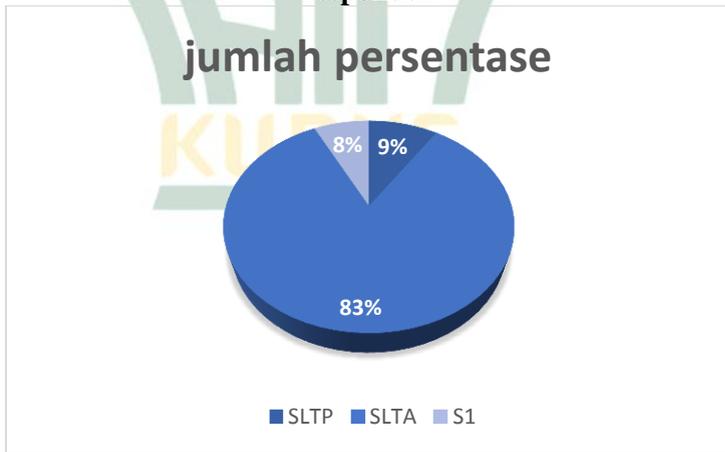
No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1	SLTP	5	9,3 %
2	SLTA	45	83,3 %
3	S1	4	7,4 %
4	Total	54	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Dari data tabel 4.3 dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir responden yaitu lulu Sekolah Menengah Pertama (SLTP) sebanyak 5 orang atau 9,3%, SLTA sebanyak 45 orang atau 83,3%, dan S1 sebanyak 4 orang atau 7,4%. Untuk lebih jelasnya, berikut disajikan dalam gambar dari deskripsi pendidikan terakhir responden yang peneliti peroleh sebagai berikut:

Gambar 4.3

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan responden



4. Deskripsi Angket

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang lingkungan kerja dan religiusitas terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan Percetakan fa Menara Kudus adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil dari Jawaban Responden

Variabel	Item	Total STS	%	Total TS	%	Total RR	%	Total S	%	Total SS	%
Lingkungan Kerja (X1)	1	0	0	1	1,9	5	9,3	34	63,0	14	25,9
	2	0	0	13	24,1	5	9,3	22	40,7	14	25,9
	3	1	1,9	17	31,5	12	22,2	13	24,1	11	20,4
	4	8	14,8	8	14,8	13	24,1	15	27,8	10	18,5
	5	0	0	3	5,6	13	24,1	22	40,7	16	29,6
	6	0	0	9	16,7	9	16,7	22	40,7	14	25,9
	7	0	0	1	1,9	3	5,6	34	63,0	16	29,6
Religiusitas (X2)	1	0	0	0	0	0	0	2	3,7	52	96,3
	2	0	0	0	0	0	0	4	7,4	50	92,6
	3	0	0	0	0	1	1,9	23	42,6	30	55,6
	4	0	0	0	0	24	44,4	27	50,0	3	5,6
	5	0	0	0	0	25	46,3	26	48,1	3	5,6
	6	0	0	0	0	27	50,0	24	44,4	3	5,6
	7	0	0	0	0	12	22,2	30	55,6	12	22,2
	8	0	0	0	0	23	42,6	26	48,1	5	9,3
	9	0	0	0	0	8	14,8	28	51,9	18	33,3
	10	0	0	0	0	9	16,7	23	42,6	22	40,7
	11	0	0	0	0	17	31,5	22	40,7	15	27,8
Kebahagiaan di Tempat Kerja (Y)	1	0	0	0	0	1	1,9	10	18,5	43	79,6
	2	0	0	14	25,9	21	38,9	10	18,5	9	16,7
	3	0	0	0	0	2	3,7	24	44,4	28	51,9
	4	0	0	1	1,9	3	5,6	32	59,3	18	33,3
	5	0	0	8	14,8	13	24,1	20	37,0	13	24,1
	6	0	0	8	14,8	15	27,8	25	46,3	6	11,1
	7	1	1,9	1	1,9	2	3,7	36	66,7	14	25,9
	8	0	0	0	0	4	7,4	33	61,1	17	31,5

9	0	0	1	1,9	2	3,7	34	63,0	17	31,5
10	0	0	1	1,9	13	24,1	26	48,1	14	25,9
11	0	0	0	0	7	13,0	23	42,6	24	44,4
12	0	0	6	11,1	8	14,8	22	40,7	18	33,3

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas dapat diketahui jawaban responden tentang lingkungan kerja dan Religiusitas terhadap Kebahagiaan di tempat kerja pada Percetakan fa Menara Kudus. Data-data tersebut dijelaskan di bawah ini :

1. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan pada tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa dari keseluruhan 100% responden, pada **item 1** mengenai jawaban dari lingkungan kerja responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang atau 25,9%, setuju 34 orang atau 63%, ragu-ragu 5 orang atau 9,3% dan tidak setuju 1 orang atau 1,9% serta sangat tidak setuju sebanyak 0%.

Pada **item 2**, para responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang atau 25,9%, setuju 22 orang atau 40,7%, ragu-ragu 5 orang atau 9,3% dan tidak setuju 13 orang atau 24,1% serta sangat tidak setuju 0%.

Adapun pada **item 3**, yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang atau 20,4%, setuju 13 orang atau 24,1%, ragu-ragu 12 orang atau 22,2%, tidak setuju 17 orang atau 31,5% dan sangat tidak setuju 1 orang atau 1,9%.

Pada **item 4**, sebanyak 10 orang atau 18,5% menjawab sangat setuju, 15 orang atau 27,8% menjawab setuju, ragu-ragu 13 orang atau 24,1%, tidak setuju sebanyak 8 orang atau 14,8% dan sangat tidak setuju 8 orang atau 14,8%.

Pada **item 5**, sebanyak 16 orang atau 29,6% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 22 orang atau 40,7%, ragu-ragu 13 orang atau 24,1%, 3 orang atau 5,6% menjawab tidak setuju.

Pada **item 6**, para responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang atau 25,9%, setuju 22 orang atau 40,7%, ragu-ragu 9 orang atau 16,7%, dan 9 orang tidak setuju atau 16,7%.

Serta pada **item 7**, sebanyak 16 orang atau 29,6% menjawab sangat setuju, setuju 34 orang atau 63%, ragu-ragu 3 orang atau 5,6% dan tidak setuju 1 orang atau 1,9%.

2. Variabel Religiusitas (X2)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa: pada **item 1**, yang menjawab sangat setuju 52 orang atau 96,3%, setuju 2 orang atau 3,7% dan 0% bagi ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Pada **item 2**, sangat setuju dijawab oleh 50 orang atau 92,6% dan 4 orang menjawab setuju atau 7,4%. Pada pilihan ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju mempunyai persentase 0%.

Pada **item 3**, sangat setuju dijawab oleh 30 orang atau 55,6%, setuju 23 orang atau 42,6%, dan ragu-ragu 1 orang atau 1,9%. Adapun tidak setuju dan sangat tidak setuju 0%.

Pada **item 4**, 3 orang atau 5,6% menjawab sangat setuju, 27 orang atau 50% menjawab setuju, dan 24 orang menjawab ragu-ragu atau 44,4%. Untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju 0%.

Pada **item 5**, sebanyak 3 orang atau 5,6% menjawab sangat setuju, 26 orang atau 48,1% menjawab setuju dan 25 orang atau 46,3% menjawab ragu-ragu. Adapun tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.

Pada **item 6**, sangat setuju dijawab 3 orang atau 5,6%, setuju 24 orang atau 44,4%, dan ragu-ragu 27 orang atau 50%. Untuk tidak setuju atau sangat tidak setuju sebanyak 0%.

Pada **item 7**, sangat setuju dijawab sebanyak 12 orang atau 22,2%, setuju 30 orang atau 55,6%, ragu-ragu 12 orang atau 22,2% dan tidak setuju, sangat tidak setuju sebanyak 0%.

Pada **item 8**, 5 orang atau 9,3% menjawab sangat setuju, 26 orang atau 48,1% menjawab setuju, ragu-ragu 23 orang atau 42,6% dan 0% untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada **item 9**, yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang atau 33,3%, setuju 28 orang atau 51,9%, ragu-ragu 8 orang atau 14,8%. Tidak setuju dan sangat tidak setuju 0%.

Pada **item 10**, sebanyak 22 orang atau 40,7% menjawab sangat setuju, 23 orang atau 42,6% menjawab setuju, 9 orang atau 16,7% menjawab ragu-ragu, dan 0% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Selanjutnya pada **item 11**, yang menjawab 15 orang atau 27,8% sangat setuju, 22 orang atau 40,7% setuju, 17 orang atau 31,5% menjawab ragu-ragu, dan 0% menjawab tidak setuju dan sangat setuju.

3. Variabel Kebahagiaan Di Tempat Kerja (Y)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat disimpulkan para responden menjawab bagian variabel kebahagiaan di tempat kerja yaitu: pada **item 1**, 43 orang atau 79,6% menjawab sangat setuju, 10 orang atau 18,5% setuju, 1 orang atau 1,9% menjawab ragu-ragu dan 0% tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Pada **item 2**, dengan jawaban sangat setuju sebanyak 9 orang atau 16,7%, 10 orang atau 18,5% setuju, 21 orang atau 38,9% ragu-ragu, dan 14 orang atau 25,9% menjawab tidak setuju.

Pada **item 3**, dengan jawaban sangat setuju sebanyak 28 orang atau 51,9%, setuju 24 orang atau 44,4%, ragu-ragu 2 orang atau 3,7% dan 0% tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada **item 4**, 18 orang atau 33,3% menjawab sangat setuju, 2 orang atau 5,9% setuju, 3 orang atau 5,6% ragu-ragu, 1 orang atau 1,9% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Pada **item 5**, 13 responden atau 24,1% menjawab sangat setuju, setuju 20 orang atau 37%, 13 orang atau 24,1% ragu-ragu dan 8 orang atau 14,8% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Pada **item 6**, terdapat 6 orang atau 11,1% sangat setuju, 25 orang atau 46,3% setuju, 15 orang atau 27,8% ragu-ragu, 8 orang atau 14,8% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Pada **item 7**, dengan jawaban sangat setuju sebanyak 14 orang atau 25,9%, setuju 36 orang atau 66,7%, ragu-ragu 2 orang atau 3,7%, tidak setuju 1 orang atau 1,9%, dan sangat tidak setuju 1 orang atau 1,9%.

Pada **item 8**, 17 orang atau 31,5% menjawab sangat setuju, 33 orang atau 61,1% setuju, 4 orang atau 7,4% ragu-ragu dan 0% untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada **item 9**, 17 orang atau 31,5% menjawab sangat setuju, 34 orang atau 63% setuju, 2 orang atau 3,7% ragu-ragu, 1 orang atau 1,9% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Pada **item 10**, sebanyak 14 orang atau 25,9% menjawab sangat setuju, 26 orang atau 48,1% setuju, 13 orang atau 24,1% ragu-ragu, 1 orang atau 1,9% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Pada **item 11**, 24 responden atau 44,4% menjawab sangat setuju, 23 responden atau 42,6% setuju, 7 responden atau 13% ragu-ragu dan 0% tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada **item 12**, 18 orang atau 33,3% menjawab sangat setuju, 22 orang atau 40,7% setuju, 8 orang atau 14,8% ragu-ragu, 6 orang atau 11,1% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menghitung kolerasi skor atau butir pernyataan dengan butir konstruk atau variabel.² Hal ini dapat dilakukan dengan uji signifikansindengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Untuk *degree of freedom* (df) = n-k. Dijelaskan bahwa n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel. Pada penelitian ini, besarnya df dapat dihitung 54-2 atau df=52 dengan nilai *alpha* 0,05 di dapat r_{tabel} 0,2262. Apabila r_{hitung} (untuk tiap pernyataan dapat dilihat pada kolom *correlation item total correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka pernyataan tersebut dikatakan valid.³ Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

a) Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja

Butir Pertanyaan	<i>Corrected item - Total Correlation</i>	Standar Nilai <i>Correlation</i> r_{tabel}	Keterangan
item_1	0,613	0,2262	<i>Valid</i>
item_2	0,843	0,2262	<i>Valid</i>
item_3	0,815	0,2262	<i>Valid</i>
item_4	0,858	0,2262	<i>Valid</i>
item_5	0,788	0,2262	<i>Valid</i>

²Husein Umar, *Metode Riset Bisnis Panduan Mahasiswa Untuk Melaksanakan Riset Dilengkapi Contoh Proposal dan Hasil Riset Bidang Manajemen dan Akuntansi*, (Jakarta: Pustaka Utama, 2002), 103.

³Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 53.

item_6	0,801	0,2262	Valid
item_7	0,677	0,2262	Valid

Sumber data: Hasil olah SPSS 21.0, 2021

Dari nilai *pearson correlation* variabel lingkungan kerja dinyatakan valid karena nilai kolerasinya > 0,2262 sehingga butir pernyataan digunakan dalam penelitian.

b) Uji Validitas Instrumen Variabel Religiusitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Religiusitas

Butir Pertanyaan	<i>Corrected item - Total Correlation</i>	Standar Nilai <i>Correlation</i> r_{tabel}	Keterangan
item_1	0,499	0,2262	Valid
item_2	0,507	0,2262	Valid
item_3	0,332	0,2262	Valid
item_4	0,249	0,2262	Valid
item_5	0,383	0,2262	Valid
item_6	0,286	0,2262	Valid
item_7	0,319	0,2262	Valid
item_8	0,400	0,2262	Valid
item_9	0,342	0,2262	Valid
item_10	0,560	0,2262	Valid
item_11	0,555	0,2262	Valid

Sumber data: Hasil olah SPSS 21.0, 2021

Dari nilai *pearson correlation* variabel lingkungan kerja dinyatakan valid karena nilai kolerasinya > 0,2262 sehingga butir pernyataan digunakan dalam penelitian.

c) Uji Validitas Instrumen Variabel Kebahagiaan di Tempat Kerja

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel
Kebahagiaan di Tempat Kerja

Butir Pertanyaan	<i>Corrected item - Total Correlation</i>	Standar Nilai <i>Correlation</i> r_{tabel}	Keterangan
item_1	0,292	0,2262	<i>Valid</i>
item_2	0,477	0,2262	<i>Valid</i>
item_3	0,701	0,2262	<i>Valid</i>
item_4	0,613	0,2262	<i>Valid</i>
item_5	0,787	0,2262	<i>Valid</i>
item_6	0,590	0,2262	<i>Valid</i>
item_7	0,739	0,2262	<i>Valid</i>
item_8	0,656	0,2262	<i>Valid</i>
item_9	0,798	0,2262	<i>Valid</i>
item_10	0,725	0,2262	<i>Valid</i>
item_11	0,583	0,2262	<i>Valid</i>
item_12	0,702	0,2262	<i>Valid</i>

Sumber data: Hasil olah SPSS21.0, 2021

Dari nilai *pearson correlation* variabel lingkungan kerja dinyatakan valid karena nilai kolerasinya $> 0,2262$ sehingga butir pernyataan digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Adapun kriteria dapat dikatakan reliabel adalah apabila nilai yang didapat dalam proses pengujian dengan uji statistik *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Sedangkan sebaliknya apabila *Cronbach Alpha* menemui angka lebih

kecil ($< 0,60$), maka dapat dikatakan tidak reliabel.⁴ Hasil uji coba reliabilitas instrumen dirangkum pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.8
Hasil Uji Instrumen Kebahagiaan di Tempat Kerja

No	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,883	Reliabel
2	Religiusitas	0,632	Reliabel
3	Kebahagiaan di Tempat Kerja	0,861	Reliabel

Sumber data: Hasil olah SPSS 21.0, 2021

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

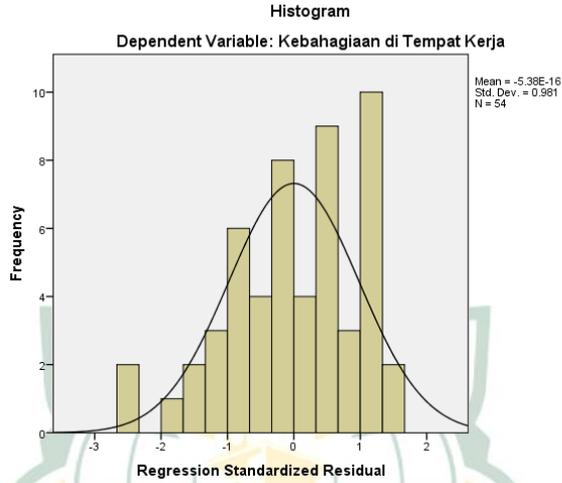
Uji normalitas bertujuan untuk menguji variabel yang terikat dari kebahagiaan di tempat kerja dan variabel bebas yakni lingkungan kerja dan religiusitas. Untuk uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel tersebut mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik apabila memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.⁵ Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak maka dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memnuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

⁴ Duwi Priyatno, *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*, (Yogyakarta: Mediakom, 2010), 98.

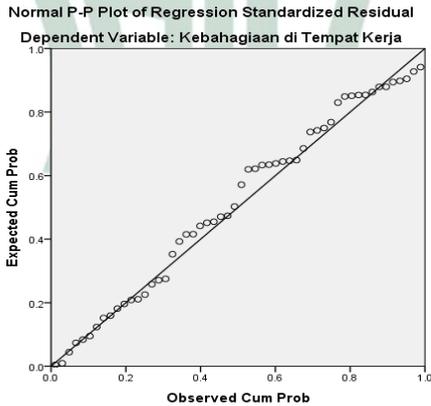
⁵ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*, 160.

Gambar 4.4
Hasil Uji Normalitas Histogram



Sumber data: Hasil olah SPSS 21.0, 2021

Gambar 4.5
Hasil Uji Normal *Probability Plot*



Hasil data: Hasil olah SPSS 21.0, 2021

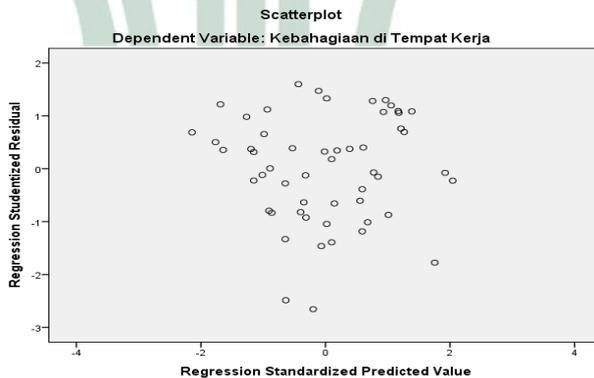
Dari gambar 4.4, dapat disimpulkan bahwa grafik normalitas histogram memberikan pola distribusi yang normal. Sedangkan pada gambar 4.5 pada grafik *normal probability plot* terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal. Maka grafik ini menunjukkan ketiga variabel mempunyai distribusi yang normal. Hal ini berarti model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Pada uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik yaitu yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

- a. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.⁶

Gambar 4.6
Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Hasil data: Hasil olah SPSS 21.0, 2021

⁶Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*, 139.

Pada gambar 4.6 di atas, memperlihatkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas secara titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Uji Multikolinieritas

Uji asumsi multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen), dalam penelitian ini variabel bebasnya yakni lingkungan kerja dan religiusitas. Pada model regresi berganda dikatakan baik apabila tidak terjadi kolerasi antara variabel independen. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* . kedua ukuran inidapat menunjukkan setiap variabelindependen manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya, dengan nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai *VIF (Variance Inflation Factor)* > 10.⁷

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.470	8.102		.675	.503		
Lingkungan Kerja	.728	.099	.676	7.351	.000	.991	1.009
Religiusitas	.537	.175	.282	3.073	.003	.991	1.009

a. Dependent Variable: Kebahagiaan di Tempat Kerja

Sumber data: Hasil olah SPSS 21.0, 2021

⁷Masrukhin, *Statistik Inferensial Aplikasi Program SPSS*, (Kudus: Media Ilmu Press, 2008), 41.

Dari tabel 4. di atas, memperlihatkan bahwa nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja dan religiusitas masing-masing 0,991 sedangkan nilai VIF i masing-masing sebesar 1,009. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan VIF lebih dari 10. Jadi, dengan ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada *multikolinieritas* antar variabel bebas dengan model regresi atau tidak ada kolerasi anatar variabel lingkungan dan religiusitas dalam model regresi.

4. Uji Autokolerasi

Uji autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ada atau tidaknya kolerasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan yang lain dalam model regresi. Jika terjadi kolerasi maka terdapat problem autokolerasi. Model pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (uji DW).⁸ Hasil pengujian autokolerasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Autokolerasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.757 ^a	.573	.556	3.852	2.178

a. Predictors: (Constant), Religiusitas, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kebahagiaan di Tempat Kerja

Sumber data: Hasil olah SPSS 21.0, 2021

Hasil uji autokolerasi pada tabel di atas, diketahui *Durbin-Watson* yang dihasilkam dari model regresi adalah 2,178. Sedangkan dari tabel *Durbin-Watson* dengan signifikansi 5% dan jumlah (n) = 54 dan k = 2 diperoleh nilai dL sebesar 1,4851, dU 1,6383 dan 4-dU = 2,3617. Maka $dU < DW < 4-dU$ atau $1,6383 > 2,178 > 2,3617$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi autokolerasi.

⁸Danang Sunyoto, *Metode Penelitian Akuntansi*, (Bandung: Refika Aditama, 2013), 98.

E. Hasil Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh anantara variabel independen yaitu lingkungan kerja dan religiusitas dengan variabel terikat kebahagiaan di tempat kerja di Percetakan fa Menara Kudus. Dengan menggunakan alat bantu statistik SPSS for windows versi 21.0 diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	5.470	8.102		.675	.503		
Lingkungan Kerja	.728	.099	.676	7.351	.000	.991	1.009
Religiusitas	.537	.175	.282	3.073	.003	.991	1.009

a. Dependent Variable: Kebahagiaan di Tempat Kerja

Sumber: Hasil olah SPSS 21.0, 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel di atas diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1 = 0,728$, $X_2 = 0,537$ dan konstanta sebesar 5,470 sehingga model persamaan regresi yang di peroleh adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 5,470 + 0,728X_1 + 0,537X_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (Kebahagiaan Di Tempat Kerja)

X_1 = Variabel independen (Lingkungan Kerja)

X_2 = Variabel independen (Religiusitas)

a = Nilai Intercept (konstanta)

- b_1 = Koefisien regresi lingkungan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja
- b_2 = koefisien regresi religiusitas dengan kebahagiaan di tempat kerja
- a. Konstanta sebesar 5,470, artinya jika lingkungan kerja (X_1) dan religiusitas (X_2) nilainya 0 (nol), maka variabel kebahagiaan di tempat kerja (Y) memiliki nilai 5,470. Koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) dari perhitungan linier berganda didapat nilai *coefficient* (b_1) = 0,728. Hal ini berarti setiap lingkungan kerja (X_1) maka kebahagiaan di tempat kerja (Y) juga akan meningkat dengan anggapan variabel religiusitas (X_2) bernilai konstan.
 - b. Koefisien regresi religiusitas (X_2) dari perhitungan linier berganda didapat nilai *coefficient* (b_2) = 0,537. Hal ini berarti setiap ada religiusitas (X_2) maka kebahagiaan di tempat kerja (Y) juga akan meningkat dengan anggapan variabel lingkungan kerja (X_1) bernilai konstan.

2. Analisis Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).⁹ Tabel distribusi t dicari derajat pada derajat kebebasan (df) $n-k-1$. (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Sehingga t_{tabel} diperoleh $df = (54 - 2 - 1)$ dengan signifikansi 5% adalah 3,301. Apabila nilai $t_{\text{hitung}} > \text{nilai } t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

⁹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*, 98.

Tabel 4.12
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Interprestasi
Lingkungan Kerja (X1)	7,351	2,00758	0,000	Berpengaruh dan signifikan
Religiusitas (X2)	3,073	2,00758	0,003	Berpengaruh dan signifikan

Sumber: Hasil olah SPSS 21.0, 2021

a. Uji Hipotesis Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa t_{tabel} dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan df ($54 - 2 - 1$) dengan signifikansi 5% adalah 2,00758. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh untuk variabel lingkungan kerja diperoleh $t_{hitung} = 7,351$ dengan tingkat signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05). Dengan demikian diperoleh $t_{hitung} (7,351) > t_{tabel} (2,00758)$ sehingga menolak H_0 dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja karyawan Percetakan fa Menara Kudus.

b. Uji Hipotesisi Variabel Religiusitas

Berdasarkan hasil pengujian variabel kelompok acuan diperoleh $t_{hitung} = 3,073$ dengan tingkat signifikansi 0,003 (kurang dari 0,05). Diperoleh t_{tabel} dengan df ($54 - 2 - 1$) = 51 dengan signifikansi 5% adalah 2,00758. Dengan demikian diperoleh $t_{hitung} (3,073) > t_{tabel} (2,00758)$ sehingga menolak H_0 dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini menyatakan religiusitas berpengaruh secara signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja karyawan fa Menara Kudus.

3. Analisis Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.13
 Hasil Uji F (Simultan)
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1015.479	2	507.740	34.224	.000 ^b
	Residual	756.614	51	14.836		
	Total	1772.093	53			

a. Dependent Variable: Kebahagiaan di Tempat Kerja

b. Predictors: (Constant), Religiusitas, Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil olah SPSS 21.0, 2021

Uji F (Simultan) digunakan untuk menjawab pertanyaan variabel independen secara bersama –sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.¹⁰ Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan jika sebaliknya $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. F_{tabel} distribusi F dicari pada $df = n - k - 1$ atau $(F(K; n-k))$.

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= F(k; n-k) \\
 &= F(2; 54-2) \\
 &= F(2; 52)
 \end{aligned}$$

$$F_{tabel} = 3,18$$

Dari uji F diperoleh F_{hitung} sebesar dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($34,224 > 3,18$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya lingkungan kerja dan religiusitas berpengaruh secara bersama-sama terhadap kebahagiaan di tempat kerja karyawan Percetakan fa Menara Kudus.

4. Analisa Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel tergantung.¹¹ Dari hasil perhitungan melalui alat ukur statistik SPSS 21.0 for

¹⁰ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*, 98.

¹¹Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*, 97.

Windows didapatkan nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.757 ^a	.573	.556	3.852	2.178

a. Predictors: (Constant), Religiusitas, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kebahagiaan di Tempat Kerja

Sumber: Hasil olah SPSS 21.0, 2021

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang dinotasikan dalam angka *R Square* adalah 0,573 ini artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) dan Religiusitas (X_2) terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja (Y) dipengaruhi sebesar 57,3%. Jadi besarnya pengaruh antara lingkungan kerja dan religiusitas terhadap kebahagiaan di tempat kerja adalah sebesar 57,3%. Sedangkan sisanya 42,7% dipengaruhi oleh variabel – variabel di luar penelitian ini.

F. Pembahasan dan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja

Dari hipotesis pertama yang diuji dalam penelitian ini diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja, dengan dibuktikan melalui uji statistik t (uji parsial) yang mendapatkan koefisien regresi sebesar 0,728 untuk variabel lingkungan kerja (X_1), yang menunjukkan nilai dari t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($7,351 > 2,00758$). Dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa (H_0) ditolak dan (H_a) diterima yaitu diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan

antara lingkungan kerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan Percetakan fa Menara Kudus.

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 pekerja.¹² Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, hal ini dikarenakan lingkungan kerja akan mempengaruhi para karyawan pada saat menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugasnya yang telah diberikan atasan. Maka dapat disimpulkan bahwa jika lingkungan kerja rendah maka produktifitas yang dihasilkan juga rendah dan menjadikan para karyawan akan merasakan tidak adanya kepuasan dalam bekerja maka hal ini berkaitan dengan kebahagiaan di tempat kerja sehingga mengakibatkan semangat dalam bekerja menurun. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tinggi dan mendukung maka akan memberikan kenyamanan dalam menyelesaikan pekerjaan serta memiliki rasa kebahagiaan tersendiri bagi para karyawan dan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut sama seperti pada penelitian yang dilakukan Aji Tri Budiando dan Amelia Katini bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap kinerja para karyawan.¹³

Adapun dalam penelitian yang dilakukan Nafei memaparkan bahwa kebahagiaan seseorang dapat dipengaruhi oleh kondisi seseorang dilingkungan kerjanya. Disebutkan dalam penelitiannya bahwa orang yang bahagia mereka mampu memperoleh peluang lebih

¹²Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2011), 26.

¹³A. Aji Tri Budiando dan Amelia Katini, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta", *Jurnal Ilmiah* 3, no. 1 (2015): 101.

besar dilingkungan kerja dikarenakan adanya kepercayaan diri dan optimisme yang dimiliki.¹⁴

Maka dengan hasil yang telah didapatkan di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting untuk mewujudkan kepuasan pada setiap individu yang melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja berkaitan dengan kenyamanan yang mendukung masing-masing karyawan. Hasil penelitian ini memiliki persamaan pada penelitian yang telah dilakukan dahulu oleh Aji Tri Budianto dan Nafei bahwa karyawan yang memiliki rasa kepuasan dalam bekerja, kondisi lingkungan yang mendukung akan memberikan rasa kenyamanan dalam bekerja sehingga tumbuh rasa kebahagiaan pada setiap karyawan. Adapun sejalan dengan teori yang telah dikemukakan Nitisemito bahwasannya lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.¹⁵ Kendati demikian, dapat dikatakan lingkungan kerja yang baik apabila para karyawan dapat melaksanakan aktivitas kerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman sehingga dapat mempengaruhi kepuasan pada setiap karyawan dan dapat merasakan kebahagiaan secara pribadi pada setiap karyawan. Adapun teori selanjutnya yang sejalan dinyatakan oleh Mardiana menyatakan lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Hal tersebut lingkungan kerja berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja khususnya pada karyawan percetakan fa menara kudus. oleh karena itu lingkungan kerja dalam penelitian yang dilakukan pada objek percetakan fa menara kudus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan percetakan fa menara kudus.

¹⁴Wageeh A. Nafei, "The Role of Workplace Happiness in Achieving Organizational Brilliance a Study on Sadat City University", *International Journal of Case Studies* 7, no. 2 (2018): 26.

¹⁵Sisca dkk, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), 70.

2. Pengaruh Religiusitas terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja

Dari hipotesis kedua yang diuji dalam penelitian ini diduga terdapat pengaruh antara religiusitas terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Dengan dibuktikan dari hasil uji statistik t (uji parsial) dari besar koefisien sebesar 0,537 untuk variabel religiusitas (X₂), yang menunjukkan nilai dari t_{tabel} sebesar 2,00758 dan t_{hitung} sebesar 3,073 ($3,073 > 2,00758$). Dengan nilai signifikan 0,003 lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa (H_0) ditolak (H_a) diterima yaitu terdapat pengaruh positif yang signifikan antara religiusitas terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan Perectakan fa Menara Kudus.

Religiusitas atau 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 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

Seluruh manusia menginginkan memiliki kehidupan yang bahagia, sehat dan sejahtera baik jasmani maupun rohani. Dijelaskan pada penelitian King & Napa bahwa kebahagiaan dan hidup yang bermakna dianggap lebih penting daripada uang, kebaikan moral, bahkan lebih

¹⁶I 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.

penting daripada masuk surga. ¹⁷Dengan demikian pentingnya keseimbangan dalam memaknai kehidupan yang sedang dijalaninya.

Religiusitas di tempat kerja memiliki hubungan bahwa bagaimana para individu memahami dan mengaplikasikan nilai-nilai yang telah dianutnya dan bagaimana memaknai pekerjaan yang dijalaninya sehingga dapat menjadikan kualitas kehidupan yang sesungguhnya. Mengingat bahwa religiusitas merupakan sikap keberagamaan seorang individu yang telah tertanam secara mendalam yang menjadi bagian tak terpisahkan dari diri dirinya, hal ini juga berkaitan dengan komitmen seseorang terhadap agamanya baik mengenai pengetahuan, keyakinan, peribadatan, yang tertuang melalui perilaku dan ucapan. Individu yang memiliki religiusitas yang baik akan memaknai untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, dan meyakini segala usaha tingkah lakunya akan memiliki nilai ibadah yang dinilai oleh Tuhan.

Religiusitas seorang individu dapat menaikkan tingkat komitmen karyawan dengan suatu organisasi, maka dengan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung mengarah pada peningkatan kreatifitas seseorang, tingkat kejujuran yang dimiliki, dan kepercayaan diri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini setiap individu dapat memaknai bagaimana pertumbuhan secara pribadi tentang keagamaan yang dilaksanakan dan tingkat kebahagiaan yang dirasakan pada saat bekerja. Religiusitas juga akan memberikan dampak positif kepada kesehatan fisik serta mental karyawan yang dapat meningkatkan efisiensi karyawan untuk tetap hadir bekerja.

Hal tersebut seperti pada penelitian yang dilakukan Rita Susanti bahwa religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan antara religiusitas dan kualitas kehidupan kerja

¹⁷King, L.A, & Napa, C.K, "What Make A Life Good?", *Journal Of Personality an Social Psychology* 75, no. 1, (1998): 165-165.

dengan perilaku warga organisasi di suatu perusahaan.¹⁸ Adapun penelitian lainnya yang menjelaskan bahwa salah satu yang menjadi faktor seseorang bahagia adalah religiusitas, hal ini menjelaskan bahwa religiusitas yang tinggi akan mempengaruhi individu merasakan kesejahteraan dan kebahagiaan yang tinggi pula. Dimana keyakinan agama individu yang kuat berpengaruh terhadap kepuasan hidup, kebahagiaan pribadi yang lebih besar, lebih sedikit masalah sosial, dan tidak adanya kehidupan yang buruk oleh Sukri Karim.¹⁹

Adapun sejalan dengan teori yang telah dikemukakan oleh Larson bahwasannya salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan dan kualitas kerja karyawan merupakan religiusitas seseorang dan kualitas kehidupan seseorang tersebut.²⁰ Dengan demikian, hasil penelitian yang telah dilakukan pada percetakan fa menara kudus memiliki persamaan pada arti religiusitas dimana keagamaan seseorang memiliki pengaruh dalam kehidupan beragama individu. Religiusitas sangat penting diterapkan pada setiap individu karena dengan adanya religiusitas kehidupan seseorang akan teratur dan tentunya mendapatkan kebahagiaan dan kepuasan dalam hal apapun seperti kepuasan hidup, kebahagiaan pribadi yang lebih besar, lebih sedikit masalah sosial, dan tidak adanya kehidupan yang buruk.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Religiusitas terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja

Lingkungan kerja dan religiusitas sangatlah penting dalam suatu organisasi, oleh karena itu perusahaan diharuskan memberikan tingkat lingkungan kerja yang mendukung karyawan. Karyawan yang bahagia dalam menyelesaikan pekerjaannya pasti akan lebih total dalam

¹⁸Rita Susanti, "Hubungan Religiusitas Dan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan", *Jurnal Psikologi* 11, no. 2 (2015): 96.

¹⁹Sukri Karim, "Hubungan Antara *Big Five Personality* dan Religiusitas dengan *Subjective Well-being* Karyawan", *Psikodimensia* 17, no. 1 (2018): 15-16.

²⁰Larson, *Thirty Years Of Research On The Sub-Jective Well Being Of Older Americans*, *Journal of Gerontology*, 33, no. 1 (1978). 109 -125.

bekerja. Adapun kesesuaian religiusitas atau keyakinan agama yang dijalani para karyawan juga perlu untuk menyeimbangkan antara kehidupan dunia dan akhirat dimana uang tidaklah yang utama karena sumber utama yang ingin dicapai yaitu mencari ridhlo Allah untuk selalu bekerja keras.

Adapun pada penelitian Meriam Oriliand Matheos menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor determinan kebahagiaan di tempat kerja antara lain yakni perilaku kepemimpinan, karakteristik organisasi, kepuasan kerja dan tingkat kesehatan para pekerja. Hal ini juga terkait dengan bagaimana para individu mampu beradaptasi dengan lingkungannya sehingga menunjukkan tingkat kebahagiaan yang tinggi.

Dengan memiliki perasaan antusias pada pekerjaannya, bersemangat untuk datang bekerja, memiliki hubungan antar rekan kerja yang baik, 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 yang menjadikan kebahagiaan di tempat kerja.²¹

Jadi, dalam suatu organisasi dibutuhkan kualitas manajemen yang tinggi dan baik yang bertujuan untuk menumbuhkan produktivitas para karyawan guna untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan melaksanakan pekerjaan dengan sepenuh hati dan tidak mengenal lelah menjadikan para karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja yang menjadikan tumbuhnya produktifitas pada dirinya. Karyawan yang merasa bahagia akan lebih produktif karena tidak memiliki rasa khawatir sehingga menjadi fokus pada saat bekerja, dengan demikian kepuasan kerja tercipta yang akan berpengaruh menjadi kepuasan dalam hidup.

kebahagiaan karyawan di tempat kerja juga dipengaruhi oleh dua hal yakni relasi sosial dan hasil kerja. Faktor kebahagiaan di tempat kerja yang sangat menonjol adalah hubungan antar rekan kerja yang saling

²¹Salas-Vallina & A, Alegre J, "Happiness At Work: Developing A Shorter Masure", *Journal of Management and Organization* (2018), 7-8.

mendukung, pekerjaan yang sesuai, atasan yang baik, adanya keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan, memberikan hasil yang bermakna, menjadi bagian dari tim sukses, adanya pengakuan atas prestasi kerja dan insentif yang didapatkan.

Sejalan dengan penelitian Siska Wulandari dan Ami Widyastuti terdapat lima faktor yang mempengaruhi karyawan bahagia di tempat kerja yakni hubungan positif dengan orang lain, prestasi dalam pekerjaan, lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan kesehatan. Dimana persentase terbesar dimiliki pada hubungan positif terhadap orang lain atau rekan kerja. Hal ini berarti bahwa mengingat manusia harus saling membutuhkan dan bergantung.²²

Adapun hasil dari penelitian kebahagiaan di tempat kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan religiusitas memiliki hubungan yang signifikan dengan dibuktikan uji statistik signifikansi F bahwa secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja. Hal ini dibuktikan dengan uji statistik F bahwa hasil dari nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0,05$). Dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($34.224 > 3,18$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Lingkungan Kerja dan Religiusitas berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kebahagiaan di tempat kerja karyawan Percetakan fa Menara Kudus.

Dikarenakan dalam setiap organisasi khususnya pada Percetakan fa Menara Kudus harus memberikan tempat dan ruang serta kondisi yang mendukung untuk mensejahterakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tak hanya itu, para karyawan juga diharuskan memiliki ketaatan atau kenayakinan dalam melakukan sesuatu hal agar menjadi kategori ibadah dalam bekerja. Dengan demikian perlunya para karyawan untuk saling mengingatkan dan mendukung dalam lingkungan kerja sehingga memberikan kenyamanan

²²Siska Wulandari dan Ami Widyastuti, "Faktor-faktor Kebahagiaan Di Tempat Kerja", *Jurnal Psikologi* 10, no. 1 (2014), 58.

dalam bekerja sehingga tumbuh kebahagiaan yang sempurna tanpa adanya tekanan yang dirasakan.

