

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kebahagiaan pada Karyawati Yang Sudah Menikah**

##### **1. Pengertian Kebahagiaan**

Seligman (2005) menjelaskan kebahagiaan merupakan konsep yang mengacu pada emosi positif yang dirasakan individu serta aktivitas-aktivitas positif yang disukai oleh individu. Menurut Veenhoven (2008) kebahagiaan sebagai apresiasi keseluruhan hidup seseorang dan seberapa besar individu menyukai dengan kehidupan yang dimilikinya. Kemudian Carr (2004) menyatakan bahwa secara keseluruhan kebahagiaan tergantung pada evaluasi kognitif terhadap kepuasan dalam berbagai domain kehidupan seperti keluarga, pekerjaan, pengaturan, dan pengalaman afektif. Ditegaskan bahwa kebahagiaan dapat mengarahkan pada perasaan positif yaitu seperti perasaan sukacita, ketenangan dan keadaan positif yang ditunjukkan dengan level kepuasan hidup dan afek positif yang tinggi dan diikuti dengan afek negatif yang rendah.

Furnham dan Fudge (2008) menyatakan bahwa kebahagiaan merupakan bagian dari kesejahteraan, kesenangan, kepuasan hati, dan berkurangnya stres dalam hidup. Sejalan dengan pendapat Lyubomirsky, dkk. (2005) yang menyatakan kebahagiaan sebagai perasaan kesejahteraan subjektif yang ditandai dengan tingginya perasaan positif dan rendahnya perasaan negatif dan tingginya kepuasan hidup yang dimiliki oleh individu. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan adalah perasaan positif yang dimiliki oleh

individu seperti kepuasan, kesenangan, kesejahteraan, sukacita dan berkurangnya stres, yang akan mengurangi perasaan negatif dalam diri individu dan meningkatkan kepuasan hidup.

## 2. Aspek-Aspek Kebahagiaan

Menurut Seligman (2005) aspek kebahagiaan ada lima, yaitu :

### a. Terjalinnnya hubungan positif dengan orang lain.

Hubungan positif atau *positive relationship* bukan sekedar memiliki teman, pasangan, ataupun anak, tetapi dengan menjalin hubungan yang positif dengan individu yang ada di sekitar. Status perkawinan dan kepemilikan anak tidak dapat menjamin kebahagiaan seseorang.

### b. Keterlibatan Penuh

Keterlibatan penuh bukan hanya pada karir, tetapi juga dalam aktivitas lain seperti hobi dan aktivitas bersama keluarga. Dengan 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.

### d. Optimis yang realistis.

Menurut Reivich dan Shatte (dalam Ifdil&Taufik, 2012) optimis yang realistis adalah sebuah kepercayaan yang dimiliki oleh individu akan terwujudnya

masa depan yang lebih baik dengan segala usaha untuk mewujudkannya. Orang yang optimis ditemukan lebih berbahagia dan tidak mudah cemas karena menjalani hidup dengan penuh harapan.

#### e. Resiliensi

Orang yang berbahagia bukan berarti tidak pernah mengalami penderitaan. Karena 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.

Adapun karakteristik kebahagiaan menurut Myers (2010), meliputi :

#### a. Mampu menghargai diri sendiri sepenuhnya

Sikap yang menghargai dan mempercayai diri sendiri dan mampu sepenuhnya mengembangkan potensi yang dimiliki. Kemampuan menghargai diri sendiri merupakan sebuah bentuk integrasi identitas dan perasaan pada individu sebagai wujud tercapainya identitas peran dalam kehidupannya.

#### b. Sikap optimis

Sikap optimis yang ditunjukkan dengan sikap pribadi dan sosial yang dicirikan dengan keyakinan akan pentingnya usaha untuk mencapai kehidupan yang lebih baik di masa mendatang. Optimisme akan membawa individu pada tujuan yang diinginkan, menumbuhkan kepercayaan diri akan kemampuan yang dimiliki, dan sanggup memprediksi bahwa dengan kemampuan yang dimiliki cita-citanya akan tercapai.

c. Sikap terbuka dan kemampuan bersosialisasi

Sikap terbuka dan kemampuan bersosialisasi dapat ditunjukkan dengan sikap yang selalu mengkomunikasikan permasalahan-permasalahan yang dialami individu kepada orang-orang terdekat seperti orang tua dan teman sebaya. Dapat juga ditunjukkan dengan tindakan berbagi (*sharing*), kerjasama (*cooperation*), menolong (*helping*), kejujuran (*honesty*), dan dermawan (*generosity*).

d. Kemampuan mengontrol dan mengendalikan diri sendiri sepenuhnya

Memiliki kemampuan *self control* akan kesulitan untuk menentukan arah langkah perilakunya secara bebas, bebas dengan tetap mengedepankan tanggung jawab yang memperhatikan adanya hak dan kewajiban pada masing-masing individu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kebahagiaan adalah terjalinnya hubungan positif dengan orang lain, keterlibatan penuh, penemuan makna dalam keseharian, optimis yang realistis dan resiliensi, sedangkan karakteristik kebahagiaan yaitu, mampu menghargai diri sendiri sepenuhnya, sikap optimis, sikap terbuka dan kemampuan bersosialisasi dan kemampuan mengontrol dan mengendalikan diri sendiri sepenuhnya. Peneliti menggunakan aspek dari Seligman (2005) dalam penelitian ini, yaitu terjalinnya hubungan positif dengan orang lain, keterlibatan penuh, penemuan makna dalam keseharian, optimis yang realistis dan resiliensi. Alasan menggunakan aspek tersebut, karena aspek menurut Seligman lebih terperinci dan mencerminkan aspek-aspek yang akan diteliti oleh peneliti, selain itu lima aspek menurut

Seligman lebih mudah dipahami untuk membuat aitem dibandingkan karakteristik menurut Myers.

### 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kebahagiaan

Menurut Carr (2004) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kebahagiaan, yaitu :

#### a. Budaya

Budaya dalam kesamaan sosial memiliki tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi. Triandis (dalam Carr, 2004) mengatakan bahwa faktor budaya dan sosial politik berperan dalam tingkat kebahagiaan individu. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya terbentuk dalam organisasi dan dapat dirasakan manfaatnya dalam memberikan kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan (Marliani, 2015). Setiap organisasi memiliki budaya yang tercermin dari perilaku anggotanya, para karyawan, kebijakan-kebijakan, dan peraturan-peraturannya itulah yang disebut dengan budaya organisasi (Munandar, 2014). Budaya organisasi mempengaruhi kebahagiaan individu, hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Matheos (2017) bahwa salah satu faktor determinan yang mempengaruhi kebahagiaan kerja seorang karyawan adalah budaya organisasi.

#### b. 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.

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 Spritualitas

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.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kebahagiaan adalah budaya, kepribadian, pernikahan, dukungan sosial, persahabatan, kesehatan, agama dan spritualitas, dan kerjasama. Peneliti memilih salah satu faktor yaitu budaya. Marliani (2015) menjelaskan bahwa seiring dengan bergulirnya waktu, budaya terbentuk dalam organisasi dan dapat dirasakan manfaatnya dalam memberikan kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Menurut Munandar (2014) setiap organisasi memiliki ciri

husus yang tercermin dari perilaku anggotanya, para karyawan, kebijakan-kebijakan, dan peraturan-peraturannya hal tersebut disebut dengan budaya organisasi. Oleh sebab itu, dalam penelitian ini peneliti memilih budaya organisasi sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kebahagiaan. Pemilihan tersebut berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Matheos (2017) bahwa salah satu faktor determinan yang mempengaruhi kebahagiaan kerja seorang karyawan adalah budaya organisasi.

## **B. Budaya Organisasi**

### **1. Pengertian Budaya Organisasi**

Menurut Fey dan Denison (2003) budaya organisasi merupakan nilai-nilai, kepercayaan, dan prinsip-prinsip yang berfungsi sebagai dasar sistem manajemen organisasi, praktik-praktek manajemen dan perilaku yang membantu memperkuat prinsip dasar. Menurut Robbins (dalam Arifin, 2010) budaya organisasi merupakan kesamaan persepsi yang dipegang oleh anggota organisasi dalam memberi arti dari suatu nilai yang ada, dan membentuk norma-norma serta menjadi pedoman perilaku yang menentukan sikap perilaku anggotanya. Menurut Hofstede (dalam Ismail, 2008) budaya organisasi merupakan keseluruhan pola pemikiran, perasaan, dan tindakan dari suatu kelompok sosial yang membedakan dengan kelompok sosial yang lain. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi adalah semua bentuk usaha, pikiran dan kegiatan dalam menghadapi, menguasai dan mengendalikan diri dalam organisasi demi kelangsungan organisasi yang bersangkutan.



Menurut Kaswan (2018) budaya organisasi merupakan sejumlah asumsi, kepercayaan, nilai bersama yang mempengaruhi persepsi, pemikiran, perasaan, dan tindakan para anggotanya. Stoner (dalam Malik, 2014) budaya organisasi sebagai sebuah sistem nilai-nilai, keyakinan, dan tradisi bersama dalam organisasi yang secara timbal balik akan berhubungan dengan struktur formal dalam menghasilkan norma perilaku. Setiap organisasi memiliki budaya yang tercermin dari perilaku para anggotanya. Berdasarkan pengertian budaya organisasi menurut beberapa ahli diatas dapat di simpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi dari anggota organisasi tentang kebiasaan atau tindakan yang ada didalam organisasi, sesuai dengan sistem nilai-nilai, keyakinan, dan norma-norma yang kemudian akan mempengaruhi perilaku anggota organisasi.

## **2. Dimensi Budaya Organisasi**

Menurut Fey dan Denison (2003) ada empat dimensi budaya organisasi, yaitu :

### **a. Ketelibatatan (*Involvement*)**

Di mana organisasi yang efektif memberdayakan anggotanya, membangun tim dalam organisasi dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia. Pimpinan, manajer, dan karyawan memiliki tingkat keterlibatan dan partisipasi yang tinggi dan menciptakan rasa kepemilikan dan tanggung jawab, sehingga di peroleh komitmen karyawan yang tinggi.

b. Konsistensi (*consistency*)

Di mana organisasi yang efektif memiliki budaya “kuat” yang konsisten, terkoordinasi, dan terintegrasi dengan baik. Konsistensi menunjukkan akan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai organisasi. Konsistensi adalah sumber stabilitas dan integrasi internal yang dihasilkan dari pola pikir umum.

c. Adaptasi (*adaptability*)

Di mana organisasi mampu berubah dalam menanggapi kondisi eksternal. Ironisnya, organisasi yang terintegrasi dengan baik yang paling sulit untuk berubah. Organisasi yang mampu beradaptasi berkemampuan untuk memiliki orientasi kepada pelanggan, mengambil resiko, dan belajar dari kesalahan serta memiliki kemampuan dan pengalaman menciptakan perubahan.

d. Misi (*mission*)

Di mana organisasi yang sukses memiliki tujuan dan arah yang jelas yang menentukan tujuan organisasi dan strategi mengekspresikan sebuah visi bagaimana organisasi ingin terlihat di masa yang akan datang. Fungsi dan tujuan bersama organisasi tertuang dalam misi organisasi yang menyebabkan anggota bersedia untuk menginvestasikan upaya demi kebaikan organisasi, karena adanya harapan karyawan kepada organisasi. Perasaan akan misi menyebabkan timbulnya kejelasan arah dan tujuan akhir.

Adapun karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (2006) adalah:

- a. Inovasi dan pengambilan risiko: sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil risiko.

- b. Perhatian terhadap detail: sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan persis, analisis, dan perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi hasil: sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada tehnik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
- d. Orientasi orang: sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil- hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- e. Orientasi tim: sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasar tim, bukannya berdasar individu.
- f. Keagresifan: sejauh mana orang-orang agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
- g. Kemantapan : sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankan status bukan pertumbuhan.

Berdasarkan uraian di atas dapat di simpulkan bahwa dimensi budaya organisasi meliputi: keterlibatan, konsistensi, adaptasi, dan misi, sedangkan karakteristik budaya meliputi: inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan. Peneliti menggunakan dimensi dari pendapat Fey dan Denison (2003) dalam penelitian ini, yaitu keterlibatan, konsistensi, adaptasi, dan misi. Alasannya karena dimensi menurut Fey dan Denison (2003) lebih cocok digunakan dalam penelitian ini dan lebih mengungkapkan apa yang akan di ukur dibandingkan karakteristik Robbins.

### **C. Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kebahagiaan Pada Karyawan Yang Sudah Menikah**

Menurut Seligman (2005) kebahagiaan merupakan konsep yang mengacu pada emosi positif yang dirasakan individu serta aktivitas-aktivitas positif yang disukai oleh individu. Lyubomirsky, dkk. (2005) menyatakan bahwa orang yang bahagia dapat segera merespon kondisi apapun lebih positif dan harmonis, memiliki level stres yang rendah dan sistem kekebalan tubuh yang lebih baik dibandingkan dengan orang yang tidak bahagia. Ditegaskan oleh Kaswan (2018) bahwa kebahagiaan adalah faktor yang memanjangkan usia dan meningkatkan kesehatan, orang yang bahagia tampak lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan orang yang kurang bahagia, orang yang berbahagia tidak hanya lebih mampu menanggung rasa sakit dan melakukan langkah-langkah pencegahan masalah kesehatan dan keamanan tetapi emosi positif juga menetralkan emosi negatif dan orang yang bahagia memiliki lebih banyak teman dibandingkan dengan orang yang tidak bahagia. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kebahagiaan, salah satunya adalah budaya organisasi.

Kebahagiaan dipengaruhi oleh budaya organisasi didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ginting (2015) yang menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi dengan *happiness at work*, semakin positif budaya organisasi maka semakin tinggi *happiness at work* dan sebaliknya, semakin negatif budaya organisasi semakin rendah *happiness at work*. Menurut Kaswan (2018) budaya organisasi dapat mempengaruhi persepsi, pemikiran, perasaan, dan tindakan para anggotanya. Robbins (dalam Putra, 2013)

menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat adalah budaya yang mana nilai-nilai inti organisasi dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas oleh anggota organisasi. Ditegaskan oleh Wardani, dkk. (2016) suatu organisasi perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku, karena organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan. Budaya organisasi memiliki 4 dimensi menurut Fey dan Denison (2003), yaitu keterlibatan, konsistensi, adaptasi dan misi.

Dimensi keterlibatan menurut Fey dan Denison (2003) di mana organisasi yang efektif memberdayakan anggotanya, membangun tim dalam organisasi dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia. Buchana (dalam Malik, 2014) mengatakan jika karyawan merasa terlibat dengan nilai-nilai organisasi berupa budaya organisasi yang ada, maka karyawan akan merasa senang dalam bekerja dan akan melakukan tugas dan kewajiban dengan baik. Seseorang dengan keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan akan memandang pekerjaannya menjadi hal yang cukup berharga dalam hidupnya (Fanani, dkk., 2014). Dijelaskan lebih lanjut oleh Fanani, dkk., (2014) karyawan yang terlibat secara aktif adalah karyawan yang antusias, bersemangat, bergairah dalam melakukan tugas-tugasnya di kantor. Jika terdapat suatu pilihan yang harus dipilih seseorang yang terlibat aktif akan menentukan pilihan yang masih berkaitan dengan organisasi atau perusahaannya. Sebaliknya karyawan yang memiliki keterlibatan rendah, karyawan tersebut kurang antusias, semangat cenderung rendah dan tidak bergairah dalam melakukan tugas-tugasnya di kantor.

Menurut Mudrack (dalam Indriasari, 2013) seseorang bisa terlibat dalam pekerjaannya sebagai respon terhadap atribut tertentu dari situasi pekerjaannya. Dilanjutkan oleh Zheng, dkk. (dalam Indriasari, 2013) pekerja dengan keterlibatan yang positif akan mengusahakan upaya yang lebih baik dalam pencapaian tujuan organisasi dan kemungkinan tidak akan meninggalkan tempatnya bekerja. Logika yang mendasar adalah dengan melibatkan para karyawan dalam keputusan-keputusan yang menyangkut kepentingan karyawan dan dengan meningkatkan otonomi serta kendali mengenai kehidupan kerja, karyawan dapat menjadi lebih produktif dan lebih puas dengan pekerjaannya (Indrasari, 2013).

Dimensi konsistensi, menurut Fey dan Denison (2003) di mana organisasi yang efektif memiliki budaya “kuat” yang konsisten, terkoordinasi, dan terintegrasi dengan baik. Konsistensi menunjukkan akan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai organisasi. Konsistensi adalah sumber stabilitas dan integrasi internal yang dihasilkan dari pola pikir umum. Herminingsih (2011) mengatakan dalam budaya yang konsisten proses komunikasi berjalan andal untuk pertukaran informasi karena terdapat kesepakatan umum mengenai arti kata-kata, kegiatan-kegiatan dan simbol-simbol. Efektifitas organisasi difasilitasi oleh konsistensi berdasarkan nilai-nilai dasar dalam mengatasi situasi yang tidak familiar.

Ditambahkan oleh Herminingsih (2011) bahwa konsistensi dapat merupakan pedang bermata dua. Pertama, organisasi akan mencapai kinerja yang baik apabila prinsip-prinsip dan nilai-nilai sesuai dengan lingkungan bisnis. Kedua, apabila terdapat inkonsistensi antara budaya yang seharusnya dengan budaya dalam

praktik. Agar karyawan selalu konsisten dengan kepuasaannya maka perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya (Koesmono, 2005). Menurut Diener (dalam Purwito, dkk., 2012) kepuasan merupakan salah satu aspek *subjective well-being*. Individu dengan SWB yang tinggi menilai hidupnya secara positif dan merasakan kegembiraan dan kebahagiaan (Purwito, dkk, 2012). Dijelaskan lebih lanjut oleh Purwito, dkk., (2012) individu memiliki SWB yang tinggi jika merasakan kepuasan hidup dan kesenangan yang lebih sering dan sedikit sekali merasakan emosi yang tidak menyenangkan seperti kesedihan atau kemarahan. Sedangkan individu dengan SWB yang rendah adalah individu yang merasakan sedikit sekali kesenangan, serta lebih sering merasakan emosi negatif seperti kemarahan dan rasa cemas.

Dimensi adaptasi menurut Fey dan Denison (2003) di mana organisasi mampu berubah dalam menanggapi kondisi eksternal. Dijelaskan lebih lanjut oleh Fey dan Denison (2003) organisasi yang mampu beradaptasi berkemampuan untuk memiliki orientasi kepada pelanggan, mengambil resiko dan belajar dari kesalahan serta memiliki kemampuan dan pengalaman menciptakan perubahan. Seseorang yang memiliki kemampuan adaptasi yang baik, individu tersebut memiliki kemampuan resiliensi yang baik, yaitu mampu bertahan dan bangkit kembali guna memulihkan kebahagiaan setelah menghadapi situasi yang tidak menyenangkan. Sebaliknya individu yang memiliki adaptasi yang buruk, maka cenderung sulit untuk resiliensi (Yuniar, dkk., 2011). Menurut Diener, dkk.,

(2004) ada 3 penyebab kebahagiaan yaitu karakter, adaptasi dan relasi. Di mana individu yang memiliki kemampuan beradaptasi terhadap segala kondisi, makin bagus kemampuan beradaptasi makin besar peluang untuk bahagia, dan sebaliknya semakin buruk kemampuan beradaptasi maka semakin kecil peluang untuk bahagia.

Dimensi yang terakhir adalah misi, menurut Fey dan Denison (2003) di mana organisasi yang sukses memiliki tujuan dan arah yang jelas menentukan tujuan organisasi dan strategi mengekspresikan sebuah visi bagaimana organisasi ingin terlihat di masa yang akan datang. Fungsi dan tujuan bersama organisasi tertuang dalam misi organisasi yang menyebabkan anggota bersedia menginvestasikan upaya demi kebaikan organisasi dan menyebabkan timbulnya kejelasan arah dan tujuan. Tania dan Sutanto (2013) mengungkapkan karyawan yang bekerja dengan senang hati dan tanpa adanya paksaan akan memberikan hasil yang baik dan akan menumbuhkan komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan, sehingga individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

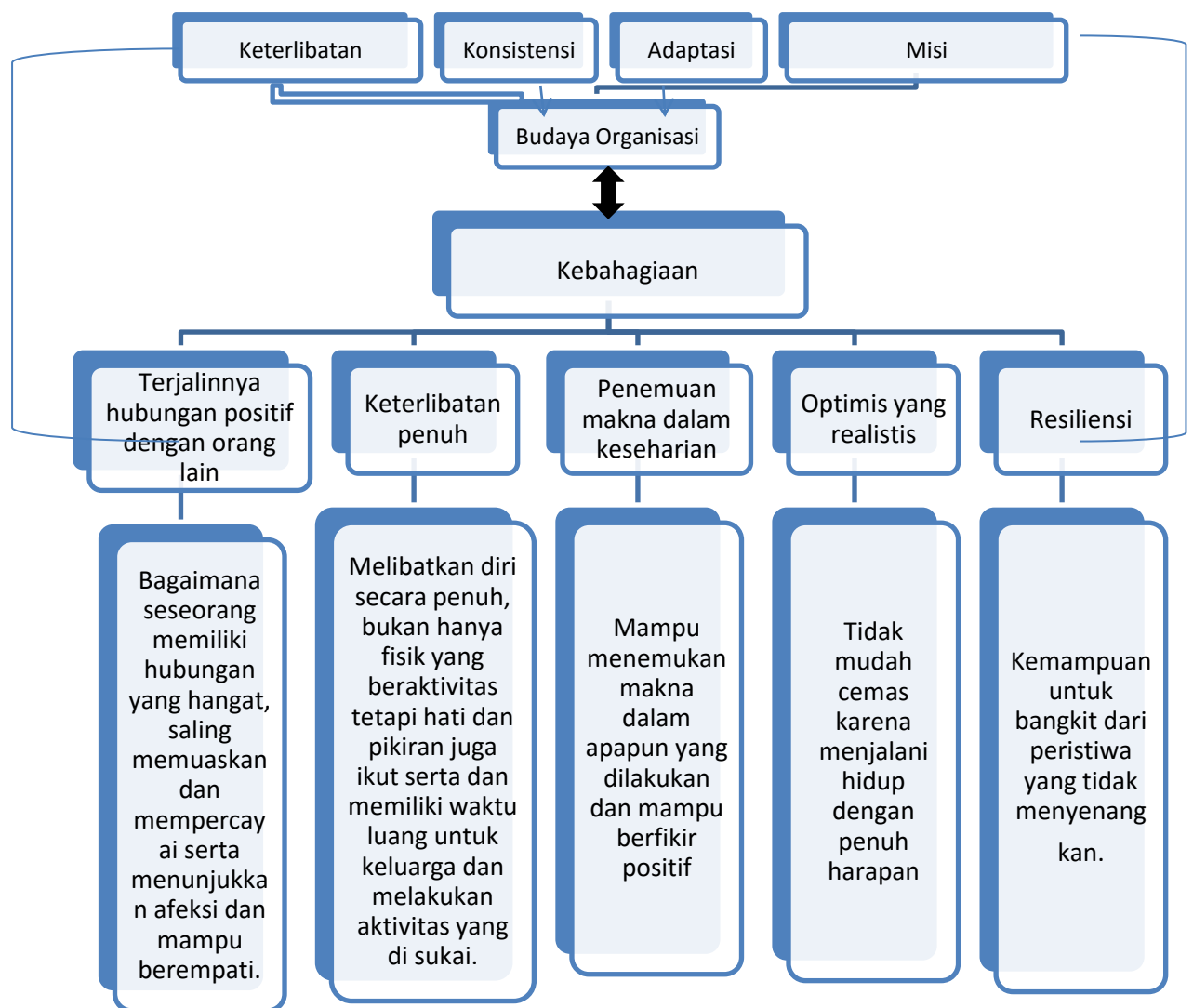
Menurut Robbins dan Judges (dalam Tania & Sutanto, 2013) komitmen organisasional dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. George dan Jones (dalam Tania & Sutanto, 2013) mengatakan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasi percaya terhadap organisasi, bersedia membela organisasi dan bersedia melakukan sesuatu yang terbaik untuk organisasi, sebaliknya karyawan yang komitmen organisasinya



rendah, sulit mempercayai organisasi yang sedang diikutinya dan tidak melakukan yang terbaik untuk organisasi. Indriasari (2013) mengungkapkan jika seseorang memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, maka akan memandang tujuan dan persyaratan yang ditetapkan oleh organisasi secara positif.

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa setiap dimensi budaya organisasi berpengaruh terhadap kebahagiaan. Di dukung oleh hasil penelitian Mujamiasih, Rahmawati dan Haryadi (2013) yang menyatakan bahwa budaya adalah aspek penting yang mempengaruhi banyak hal termasuk kekuatan karakter individu ataupun dalam pencapaian kebahagiaan seseorang. Artinya bahwa budaya berpengaruh dalam pencapaian suatu kebahagiaan atau *subjective well-being* setiap orang. Selain itu penelitian yang dilakukan Ginting (2015) didapatkan hasil semakin positif budaya organisasi maka semakin tinggi *happiness at work* dan sebaliknya, semakin negatif budaya organisasi semakin rendah *happiness at work*.

Dari uraian di atas maka dapat digambarkan kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut gambar kerangka konseptual dalam penelitian ini :



Gambar 1: Kerangka Konseptual

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kebahagiaan pada karyawan yang sudah menikah. Semakin positif budaya organisasi maka akan semakin tinggi kebahagiaan yang dimiliki karyawan yang sudah menikah dan sebaliknya jika semakin negatif budaya organisasi maka semakin rendah kebahagiaan pada karyawan yang sudah menikah.