

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Karyawan

1. Definisi Karyawan

Karyawan adalah aset Perusahaan, kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan. Hasibuan (2002) karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

2. Hak-hak Karyawan

Ernawan (2007) yang dimaksud dengan hak di sini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kebutuhan atau statusnya. Mengenai hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut

- a. Hak Mendapatkan upah atau gaji. Gaji atau upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

- b. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Upah layak merupakan penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya. Ini berarti bahwa pekerja mendapat uang yang cukup untuk membayar makanan, rumah, pakaian dan layanan yang sangat diperlukan lainnya seperti transportasi, kesehatan dan pendidikan anak-anak.
- c. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya. Pasal 31 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 disebutkan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya untuk memperoleh penghasilan yang layak di dalam maupun di luar negeri.
- d. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, Kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia. UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86, yang menjelaskan bahwa setiap karyawan memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan atas Kesehatan dan keselamatan kerja, moral dan kesusilaan, perilaku yang sesuai dengan harkat dan martabat.
- e. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi. Pasal 11 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 tentang pelatihan kerja bahwa bagi Sebagian orang, bekerja bukan hanya berarti mendapatkan penghasilan tetap, tapi juga untuk menambah dan meningkatkan

pengetahuan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi. Untuk itu karyawan juga memiliki hak untuk mendapatkan pelatihan atau pembinaan kerja.

- f. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan.
- g. Hak atas suatu pembayaran penggantian istirahat tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai masa kerja sedikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir, yaitu dalam hal bila hubungan kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan yang mendesak yang diberikan oleh buruh, atau oleh buruh karena alasan yang mendesak oleh majikan.
- h. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan.

Penjelasan diatas, dapat diartikan bahwa hak-hak karyawan terdiri dari hak atas upah, hak untuk pembinaan, hak untuk bebas memilih, hak untuk melakukan perundingan, hak untuk istirahat dan hak perlindungan.

3. Kewajiban Karyawan

Ivonne (2009) dalam perusahaan memiliki kewajiban yang harus dijalankan, seperti:

- a. Melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Karyawan dituntut memiliki dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan harus mengesampingkan masalah pribadinya dan harus melaksanakan pekerjaan dengan baik karena merupakan suatu kewajiban yang akhirnya dapat menghasilkan produksi yang optimal.

- b. Kepatuhan pada aturan Perusahaan.

Perusahaan ada suatu aturan yang mengatur tentang kewajiban dari masing-masing pihak. Dengan adanya kewajiban itu harus dipenuhi dan ditaati agar tidak timbul masalah dalam pekerjaan.

- c. Menciptakan ketengan kerja.

Satu indikator keberhasilan bahwa hubungan internal perusahaan terjalin dengan harmonis adalah terwujudnya ketenangan kerja di suatu lingkungan perusahaan.

- d. Ketiga kewajiban tersebut, kesimpulannya adalah setiap karyawan harus mampu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan menciptakan ketenangan dalam kerja dan diharapkan karyawan menjalankan tugasnya dengan baik agar tercapai tujuan dan mendapatkan hasil yang optimal.

4. Fungsi dan peranan karyawan

Soedarjadi (2009) karyawan dalam Perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan. Diantaranya:

- a. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
- b. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
- c. Bertanggung jawab pada hasil atau produksi.
- d. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan.

Karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti hubungan antara atasan dengan bawahan, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.

B. Happiness

1. Pengertian Happiness

Happiness menurut Myres (2000) adalah perasaan positif yang dapat membuat pengalaman menyenangkan seperti perasaan senang, damai, kesejahteraan hidup serta tidak adanya perasaan tertekan. Seligman (2005) pelopor dari psikologi positif, telah mengkonfirmasi bahwa orang yang mengejar kesenangan semata mungkin hanya memperoleh manfaat kebahagiaan sementara saja, dan tidak menjawab tentang arti kebahagiaan secara hakiki.

Carr (2004) *happiness* adalah sebuah keadaan psikologi positif yang dikarakteristikan dengan tingginya Tingkat emosi positif dan rendahnya Tingkat emosi negative. Seligman (2005) *Happiness* adalah emosi positif yang dirasakan individu serta aktivitas positif yang disukai oleh individu. Aristoteles (2004, dalam Stephanie, 2016) menyatakan bahwa *happiness* berasal dari kata "happy" atau Bahagia yang berarti *feeling good, having fun, having a good time*, atau sesuatu yang membuat pengalaman yang menyenangkan. Hills et al, (2001) mengartikan *happiness* adalah keadaan atau perasaan senang atau emosi positif serta merasa puas dengan diri dan hidupnya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan *happines* merupakan perasaan individu yang merasa damai dan mengalami perasaan positif yang mendorong adanya kepuasan dalam dirinya.

2. *Happiness at work*

Kebahagiaan berhubungan dengan bagaimana pengalaman dari individu dan menilai kehidupan mereka secara menyeluruh (Khaled, 2019, dalam Zunaidah dkk, 2021). Menurut Andre De Waal (2014) *happiness at work* merupakan sebuah pemikiran yang mengaktifkan tindakan untuk memaksimalkan kinerja dan meraih atau mendapatkan prestasi. *Happiness at work* juga didefinisikan sebagai perasaan santai dalam menikmati hubungan kerja dan pengembangan karir yang menyenangkan, juga merasa puas atas perasaan diperlakukan dengan baik dan bernilai (Edmunds and Pryce-Jones, 2008 dalam Zunaidah dkk, 2021), sehingga *happiness at work* dapat diartikan

sebagai suatu perasaan antusias dalam diri pegawai/karyawan terhadap hal yang dikerjakannya sehingga menghasilkan output atau kinerja yang maksimal.

Fisher (2010, dalam Moyassar, 2023) menegaskan bahwa *Happiness at work* (HAW) dapat diprediksi melalui persepsi karyawan terhadap praktik dan kualitas organisasi, Fisher berpendapat juga dapat dipengaruhi oleh atribut karyawan, seperti kepribadian, harapan, kebutuhan dan preferensi.

Happiness mencakup sejumlah besar konstruksi atau emosi, mulai dari suasana hati hingga sikap yang relatif stabil dan disposisi individu yang sangat stabil pada tingkat setiap orang. Di tempat kerja, kebahagiaan dipengaruhi oleh kejadian berumur pendek dan kondisi kronis dalam tugas, pekerjaan dan organisasi. Hal ini juga dapat dipengaruhi oleh atribut individu yang disediakan oleh pekerjaan atau organisasi dan harapan, kebutuhan, dan preferensi individu.

3. Aspek-aspek *Happiness*

Seligman (2011), kebahagiaan terdiri dari atas lima aspek yaitu:

a. Emosi positif

Emosi positif adalah elemen pertama dalam teori kesejahteraan. Emosi positif adalah apa yang kita rasakan, seperti: kesenangan, kegembiraan, bersuka cita, kenyamanan, dan kepuasan hidup. Seluruh kehidupan didahului dengan keberhasilan seputar elemen ini, atau biasa disebut juga dengan “kehidupan yang menyenangkan”.

b. Keterikatan

Aspek ini berkaitan dengan pengaliran tindakan yang berkelanjutan (mengikuti arus), seperti: kesadaran diri selama aktivitas yang butuh kefokuskan lebih, serta dikejar oleh orang untuk kepentingan mereka. Kehidupan yang berjalan dengan tujuan-tujuan dapat memperoleh keterikatan, perlu ada kekuatan yang dikerahkan untuk menghadapi dunia sekitar. Untuk itu, penting mengidentifikasi kekuatan terhebat yang dimiliki dan belajar menggunakannya lebih sering agar tercipta keterikatan.

c. Makna hidup

Manusia menginginkan adanya makna dan tujuan dari hidup mereka. Kehidupan yang bermakna terdiri atas tindakan untuk memiliki dan melayani sesuatu yang diyakini lebih besar kepentingannya dari pada diri sendiri. hal utama yang memenuhi unsur kebermaknaan yaitu hal ini berkontribusi pada kesejahteraan diri, kemampuan diinginkan oleh orang lain, kemampuan bersikap mandiri.

d. Pencapaian

Pencapaian adalah suatu bentuk kehidupan bermakna dalam bentuk kepuasan. Setiap orang yang berprestasi bermain dengan mengejar keterlibatan atau emosi positif dan selalu melibatkan kegembiraan. Meskipun sewaktu-waktu mengalami kekalahan, namun jika seseorang bermain bagus dan hebat maka ia tetap dianggap pemenang. Inilah salah satu seni terhadap teori kebahagiaan, dimana seseorang mengejar pencapaian, penguasaan demi kepentingan pemuasan diri.

e. Relasi Positif

Dalam kehidupan, orang lain adalah pangkal terbaik untuk adanya kehidupan dan satu-satunya yang paling dapat diandalkan. Hubungan positif adalah hubungan yang dijalin dengan baik dimana seseorang dapat merasakan tawa, makna dan tujuan hidup mendalam, dan merasa menjadi bermakna saat berada di dekat orang lain.

4. Dimensi *Happiness at Work*

Fisher (dalam Zahra dkk, 2024) mengemukakan konstruksi kebahagiaan di tempat kerja dapat dibangun melalui tiga dimensi: a). Karakteristik pekerjaan itu sendiri, termasuk implikasi afektif dan perasaan di tempat kerja. b). Aspek kontekstual dari pekerjaan, yang mencakup penilaian evaluative seperti gaji, pengawasan, dan peluang karir. c). Persepsi terhadap organisasi secara keseluruhan, yang melibatkan perasaan memiliki dan terikat dengan organisasi. Dalam kerangka teori ini, Salas-Valina dkk (dalam Zahra dkk, 2024) memodelkan kebahagiaan di tempat kerja menjadi tiga dimensi yang mencerminkan teori Fisher yaitu :

a. *Engagement*

Zigarmi et al. (dalam Zahra dkk, 2024) dalam kerangka konsep "Employee Work Passion" mendefinisikan *engagement* sebagai keadaan energi dan motivasi yang khusus terkait dengan kemampuan untuk merasa senang, bersemangat, dan bergairah di lingkungan kerja. Dengan demikian, *engagement* mengacu pada perasaan yang timbul dari kebermaknaan yang ditemukan di tempat kerja.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai representasi dari karakteristik pekerjaan, dimaksudkan untuk menilai keadaan kerja secara menyeluruh. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat kecukupan, penerimaan, atau kesesuaian dengan kondisi kerja. Konsep ini mencakup evaluasi perasaan karyawan terhadap aspek-aspek tertentu dari pekerjaan mereka, seperti gaji, peluang karir, atau hubungan dengan rekan kerja. Ini adalah pendekatan yang bersifat pasif dan reaktif yang menunjukkan sejauh mana kebutuhan dan harapan individu terpenuhi dalam konteks kondisi kerja mereka.

c. *Affective Organizational Commitment*

Pada tingkat keseluruhan organisasi, aspek ini dinilai melalui *affective organizational commitment*, yang mencakup evaluasi terhadap perasaan afektif di tempat kerja serta tingkat komitmen yang berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap organisasi. Komitmen afektif merujuk pada ikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan individu dalam organisasi (Meyer dkk., dalam Zahra dkk, 2024)

5. Faktor yang mempengaruhi *Happiness at work*

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja. Lepper (dalam Moyassar, 2023) mengemukakan faktor yang ada di tempat kerja adalah, faktor organisasional yg meliputi; *perceived organizational support*, *human resources practices*, *organization's respect for non work*. Sedang faktor personal meliputi : *psycological capital*, *passion for work*, *gender*.

a. Faktor organisasi

- 1) *Perceived organizational support* (dukungan organisasi yang dirasakan), Eisenberger (dalam Moyassar, 2023) mendefinisikan sebagai persepsi umum karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.
- 2) *Human resources practices* (praktik sumber daya manusia) mengacu pada manajemen sumber daya manusia canggih yang menyiratkan kontrak psikologis jenis baru berdasarkan kepercayaan, ketegasan dalam perlakuan, dan penyajian janji (Guest, 2002, dalam Moyassar, 2023)
- 3) *Organization's respect for non work* (rasa hormat organisasi terhadap non-kerja), Kirchmeyer (dalam Moyassar, 2023) mengacu pada pengusaha yang mengakui dan menghargai partisipasi pekerja di luar kerja dan berkomitmen untuk mendukungnya.

b. Faktor Personal

- 1) *Psychological Capital* (modal psikologis) Luthans (dalam Moyassar, 2023) *Psychological Capital* telah didefinisikan sebagai keadaan perkembangan psikologi positif individu, yang ditandai dengan empat komponen Tingkat tinggi yaitu efikasi diri, optimisme, harapan, dan ketahanan.
- 2) *Passion for work* (gairah untuk bekerja) Baum (dalam Moyassar, 2023) mendefinisikan sebagai sejauh mana orang suka bekerja dan

memperoleh kegembiraan dan kesenangan dari investasi mereka dalam aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan.

- 3) *Gender* (jenis kelamin) Eagly (dalam Moyassar, 2023) menyarankan bahwa orang membentuk persepsi atau keyakinan tentang gender berdasarkan atribut dan perilaku yang diamati, dan mereka menyimpulkan bahwa setiap gender memiliki disposisi yang sesuai

Seligman (2005), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kebahagiaan seseorang, yaitu:

- a. Emosi Negatif

Individu yang memiliki banyak emosi negatif akan memiliki emosi positif yang lebih sedikit. Meski demikian, individu yang memiliki lebih banyak emosi negatif tidak berarti akan sepenuhnya kehilangan kegembiraan dalam hidup. Hal ini dikarenakan hanya terdapat sedikit korelasi negatif antara emosi positif dan emosi negatif.

- b. Usia

Kepuasan hidup perlahan meningkat seiring dengan pertambahan usia. Afek menyenangkan akan mengalami sedikit penurunan, sedangkan afek tidak menyenangkan tidak berubah. Intensitas emosi seseorang akan mengalami perubahan seiring dengan penuaan.

- c. Kehidupan sosial

Individu yang memiliki kehidupan sosial memuaskan dan menghabiskan banyak waktu bersosialisasi umumnya memiliki tingkat

kebahagiaan yang lebih tinggi. Kemampuan bersosialisasi tersebut juga memungkinkan individu mampu menjalani hubungan sosial yang positif, dimana hubungan sosial itu sendiri merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kebahagiaan seseorang.

d. Uang

Hal yang mempengaruhi kebahagiaan bukanlah nominal uang, melainkan penilaian individu terhadap uang tersebut. Kekayaan cenderung lebih berpengaruh pada kebahagiaan individu yang tinggal di negara miskin. Sebaliknya, kekayaan tidak begitu berpengaruh terhadap kebahagiaan pada individu yang tinggal di negara makmur dengan mayoritas penduduk mampu memenuhi kebutuhan dasar mereka. Individu yang menjadikan uang sebagai tujuan utama akan sulit merasa puas dengan penghasilan dan kehidupan mereka secara keseluruhan.

e. Religious

Individu yang memiliki tingkat religiusitas tinggi akan lebih bahagia dan merasa puas atas kehidupan dibandingkan dengan individu yang memiliki tingkat religiusitas rendah (Seligman, 2005). Hal ini dikarenakan religius memberikan makna hidup bagi manusia serta memberikan harapan akan masa depan sehingga sangat efektif untuk melawan keputusan dan meningkatkan kebahagiaan. terhadap berbagai macam unsur religius yang mempengaruhi kebahagiaan.

f. Kesehatan

Kondisi kesehatan tidak begitu berkaitan dengan kebahagiaan. hal terpenting adalah persepsi subjektif individu tentang seberapa sehat dirinya. Permasalahan kesehatan yang ringan tidak begitu berpengaruh terhadap kebahagiaan. namun, permasalahan kesehatan yang serius berupa penderita penyakit yang parah cenderung akan menyebabkan individu menjadi tidak bahagia.

g. Pendidikan, iklim, ras, jenis kelamin

Pendidikan, iklim, ras, dan jenis kelamin tidak memberikan pengaruh yang besar terhadap tingkat kebahagiaan seseorang. Pendidikan dapat berpengaruh terhadap kebahagiaan jika dikaitkan dengan keuangan, karena pendidikan merupakan sarana bagi seseorang untuk mencapai pendapatan yang lebih baik. Iklim dan ras juga tidak memberi pengaruh yang besar terhadap kebahagiaan. Jenis kelamin cukup memberi pengaruh terhadap kebahagiaan seseorang, perempuan cenderung lebih bahagia dibanding dengan laki-laki.

C. Psychological Capital

1. Pengertian *Psychological Capital*

Psychological capital atau modal psikologis telah disebutkan dalam berbagai karya tentang ekonomi, investasi, dan sosiologi, namun istilah PsyCap dalam bidang psikologi positif cenderung baru menurut Luthans (dalam Qonitatusniswah, 2016). Luthans, dkk (2007), mendefinisikan *psychological capital* sebagai sebuah kondisi perkembangan *psychological state positif* dari seseorang dengan karakteristik (1) memiliki keyakinan terhadap kemampuan

diri dalam mengambil dan mengarahkan usaha yang cukup agar berhasil dalam melakukan tugas-tugas yang menantang (*self-efficacy*); (2) membuat atribusi yang positif tentang kesuksesan di masa kini dan masa depan (*optimisme*); (3) memiliki harapan dalam mencapai tujuan dan bila perlu mengalihkan jalan atau mencari jalan lain untuk mencapai tujuan (*hope*); dan (4) ketika dihadapkan pada masalah dan halangan dapat bertahan dan bangkit kembali, bahkan melebihi untuk mencapai kesuksesan (*resiliency*).

Psychological capital mengacu pada keadaan psikologis positif individu yang terdiri dari empat komponen yaitu: *self-efficacy*, *hope*, *optimisme*, dan *resiliensi* (Luthans, dkk 2007). *Psychological capital* berasal dari *positive organizational behaviour* (POB). POB didefinisikan sebagai studi dan penggunaan "*positive human strengths and psychological capacities*", dapat dikembangkan dan diatur untuk meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja. Untuk mempertimbangkan yang menjadi bagian konstruk POB, Luthans berpendapat bahwa individu harus melibatkan karakteristik *state-like* yang bertentangan dengan karakteristik *trait*. Karakteristik *state-like* adalah emosi manusia dan suasana hati yang fleksibel dan rentan terhadap perubahan berdasarkan konteks atau situasi, seperti kebahagiaan dan kesenangan, sedangkan *trait* lebih statis dan sulit untuk berubah, seperti kecerdasan dan bakat (Luthans, 2002).

Luthans, dkk (2007), terlihat bahwa terdapat hubungan yang positif antara *psychological capital* terhadap performa kerja, *psychological capital* dapat digunakan untuk meningkatkan kompetisi dalam mencapai keuntungan dan

kesuksesan perusahaan dengan melihat potensi secara keseluruhan dari sumber daya manusia yang dimiliki. Selain itu Avey, Luthans, Smiths, dan Palmer (2010) juga menjelaskan bahwa karyawan dengan *psychological capital* tinggi, maka kesejahteraan individu di lingkungan kerja akan tinggi. Dengan adanya *psychological capital* diharapkan dapat meningkatkan potensi sumber daya manusia dalam organisasi (Mahardini, 2009), individu yang mengembangkan konsep yang lebih sehat atau positif pada diri sendiri, akan mempertinggi produktivitas individu dan kesuksesan dari organisasi (Schultz, dalam Mahardini, 2009).

2. Aspek-aspek *Psychological Capital*

Empat dimensi dalam *psychological capital* yang biasa disingkat menjadi HORE, yakni Hope, Optimism, Resilience, dan Self-Efficacy. Menurut Luthans (dalam Luthans, dkk 2004) keempat dimensi tersebut diperinci dalam uraian berikut:

a. *Hope* (Harapan)

Hope atau harapan adalah sesuatu yang tampak sebagai emosi, meski juga berkaitan dengan komponen kognitif. Hope secara ringkas dapat diterjemahkan sebagai suatu emosi yang berakar pada pengalaman terdahulu dan dipengaruhi oleh faktor eksternal serta kontrol keyakinan kolaboratif. Harapan juga dapat dikatakan sebagai sesuatu yang mampu memotivasi tindakan dan mempengaruhi pikiran serta perilaku (McLenon, dkk, 1997). Psikologi positif, hope atau harapan diidentifikasi sebagai sebuah gaya pengaktif yang memungkinkan

orang-orang, meski sedang menghadapi banyak sekali hambatan, untuk membayangkan masa depan yang menjanjikan dan untuk mengatur serta mengejar target (Helland & Winston, 2005).

b. *Optimism* (Optimisme)

Optimisme adalah suatu tendensi atau kecenderungan untuk mengharapkan hasil yang menguntungkan (Srivastava & Angelo, 2009). Menggunakan kalimat berbeda Scheier dan Carver (dalam McLenon, dkk, 1997) menggambarkan optimisme sebagai keyakinan umum dengan hasil yang baik. Dengan kata lain, optimisme mengharapkan hal-hal untuk berlangsung sebagaimana seharusnya.

c. *Resilience* (Resiliensi)

Resiliensi (daya lentur, ketahanan) adalah kemampuan atau kapasitas insani yang dimiliki seseorang, kelompok atau masyarakat yang memungkinkannya untuk menghadapi, mencegah, meminimalkan dan bahkan menghilangkan dampak-dampak yang merugikan dari kondisi yang tidak menyenangkan, atau mengubah kondisi kehidupan yang menyengsarakan menjadi suatu hal yang wajar untuk diatasi (Desmita, 2009).

d. *Self – Efficacy* (Kepercayaan diri)

Self-Efficacy menggambarkan kepercayaan diri dari seseorang, ditandai oleh kemampuannya untuk mengarahkan motivasi, kemampuan kognitif serta kemampuan melakukan tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas spesifik (Stajkovic dan Luthans, 1998).

D. Hubungan Antara *Psychological Capital* Dengan *Happiness* Karyawan

Psychological capital dapat meningkatkan kesejahteraan subjektif (subjective well-being) dan juga menurunkan tingkat burnout yang dialami oleh karyawan. *Psychological capital* juga memiliki implikasi positif terhadap *psychological well-being* pada individu (Luthans dkk dalam Junjuna, 2023), meningkatkan kinerja dan kepuasan individu (Luthans, dkk dalam Junjuna, 2023), meningkatkan kepuasan hidup pada pelajar (Mir, dkk dalam Junjuna, 2023), meningkatkan kesejahteraan subjektif (subjective well-being) dan adaptabilitas karir (Fikri, dkk dalam Junjuna, 2023).

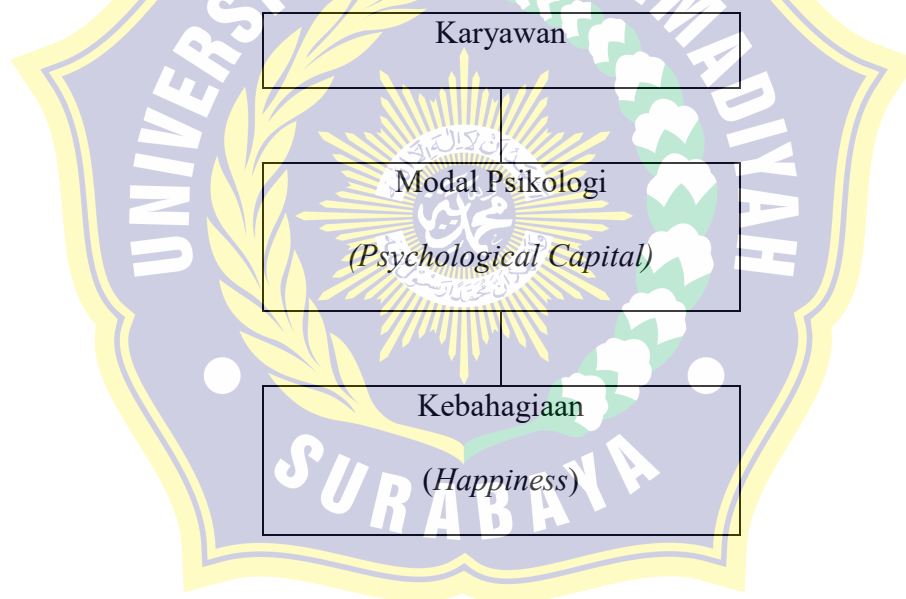
Luthans, dkk (2004) menjelaskan bahwa teori hope, optimisme, resilience, *self-efficacy* terdapat hubungan dalam *happiness at work*, *psychological capital* sebagai kondisi psikologis positif individu yang bisa diartikan *hope* yang berarti kemampuan menetapkan tujuan dan mencari jalan mencapainya, optimisme yang berarti atribusi positif terhadap keberhasilan sekarang dan masa depan, *resilience* yang berarti kemampuan bangkit dari kesulitan, *self-efficacy* yang bisa berarti keyakinan terhadap kemampuan diri.

Pekerjaan merupakan salah satu bagian dari identitas individu, emosi di tempat kerja dan persepsi peran yang dirasakan karyawan adalah hal penting bagi individu terkait. Bahagia di tempat kerja adalah elemen mendasar dari kepuasan hidup individu. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian di atas menunjukkan bahwa *psychological capital* meningkatkan kepuasan hidup dan meningkatkan *psychological well-being* maka dapat diasumsikan pula bahwa *psychological capital* meningkatkan kebahagiaan. Karyawan yang memiliki efikasi diri yang baik,

memiliki optimisme akan mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik, dan jika mampu memiliki resiliensi yang baik maka juga akan mampu bangkir jika mengalami tekanan bahwa stress di tempat kerja. *Psychological capital* yang dimiliki karyawan, individu menjadi lebih mampu menghadapi tuntutan pekerjaan sehingga tidak mudah mengalami stres atau burnout, serta dapat merasakan kebahagiaan dalam bekerja. Peneliti berupaya untuk menggali lebih dalam mengenai hubungan antara psychological capital dengan kebahagiaan pada pekerja atau karyawan.

E. Kerangka Konseptual

Gambar 2.1



F. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang didapati dalam penelitian ini ialah, mengenai adanya hubungan positif antara modal psikologi (*psychological capital*) dengan kebahagiaan (*happiness*) pada karyawan.