

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Di suatu organisasi, institusi maupun perusahaan tentunya menghendaki adanya tujuan yang ingin dicapai dengan melakukan berbagai usaha, aktivitas maupun pekerjaan melalui beberapa pendekatan untuk mencapai hasil yang maksimal dan optimal serta diperlukannya konsentrasi yang besar untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, faktor manusia merupakan komponen yang sangat penting karena faktor tersebut menentukan berhasil atau tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku - perilaku para karyawan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatu organisasi, institusi maupun perusahaan.

Hal ini pun juga terjadi pada suatu industri perusahaan (PT). Peranan sumber daya manusia dalam dunia industri merupakan bagian yang terpenting, karena dengan adanya sumber daya manusia akan dapat mempengaruhi kelancaran aktivitas produksi, administrasi maupun aktivitas pemasaran lainnya untuk pencapaian tujuan, maka perlu ditunjang oleh adanya kualitas SDM yang baik, dimana harapannya adalah untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Sutrisno, 2010) bahwa budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai seperangkat sistem nilai (*values*), keyakinan (*beliefs*), asumsi, atau norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh anggota suatu organisasi sebagai panduan untuk perilaku dan memecahkan masalah organisasi. Budaya organisasi disebut juga budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai atau norma yang relatif lama berlaku, dimiliki bersama oleh anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam memecahkan masalah organisasi (perusahaan).

Berdasarkan hasil penelitian (Santos, J., 2013), budaya organisasi memprediksi hasil organisasi seperti kinerja, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan. Hal ini mengacu pada pentingnya organisasi menerapkan budaya yang dapat menjamin dan menjamin kebahagiaan karyawannya, dan yang dapat memberikan efek positif pada individu mengenai semangat dan kecenderungannya untuk mengalami emosi yang menyenangkan yang dapat disebut kebahagiaan di tempat kerja. Emosi ini kemudian dapat meningkatkan kesadaran dan memotivasi individu untuk bertahan dalam situasi yang sangat parah dan bahkan berpotensi mengancam.

Menurut (Sousa, 2015) terkait kebahagiaan yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan karyawan. Budaya dan kebahagiaan organisasi berdampak langsung pada saat melakukan pekerjaan karena saling berhubungan antara lingkungan, nilai budaya, dan karyawan. Karyawan mengelola lingkungan kerja setiap hari untuk mencapai kebahagiaan melalui perasaan senang saat bekerja akan mengurangi karyawan yang ingin menarik diri dari tempat kerja.

Dalam dunia yang berkembang saat ini, lingkungan kerja berubah dengan cepat, seperti bisnis internasional, teknologi canggih, dan praktik baru dalam organisasi (Wesarat, 2015). Manajemen intensif pengetahuan pekerja telah menjadi salah satu elemen yang paling menantang untuk dipertimbangkan. Untuk mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan, pekerja yang terampil, selaras dan termotivasi dalam organisasi sangat penting. Kebahagiaan juga penting untuk tipe karyawan ini (Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Guerrero, 2018).

Kebahagiaan sudah menjadi sesuatu yang penting bagi setiap karyawan di perusahaan karena kebahagiaan merupakan sesuatu yang berharga dalam meningkatkan produktivitas kerja. Kebahagiaan di tempat kerja akan memberikan banyak kontribusi, baik bagi organisasi maupun individu. Karyawan merasa senang ketika mereka mempercayai orang-orang tempat mereka

bekerja, karyawan merasa senang ketika apa yang mereka banggakan, dan karyawan senang ketika orang-orang yang bekerja dengan mereka membuat mereka merasa nyaman (Fisher, 2010). Ide kebahagiaan di tempat kerja (*Happiness At Work*) telah didefinisikan oleh banyak orang, (Veenhoven, 2006) mendefinisikan kebahagiaan sebagai penilaian individu terhadap kualitas hidup secara keseluruhan dengan memiliki banyak perasaan positif di dalamnya. Kebahagiaan adalah kualitas hidup seseorang yang membuat kualitas hidup menjadi lebih baik seperti kesehatan yang lebih baik, kreativitas yang tinggi dan pendapatan yang tinggi serta tempat kerja yang baik (Biswas-Diener R. & Dean B., 2007). Kebahagiaan dapat berasal dari dua faktor yaitu faktor yang berasal dari dalam seperti kesesuaian antara harapan kerja dengan kemampuan pribadi, dan kepribadian individu, sedangkan faktor yang berasal dari luar antara lain beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang tidak nyaman. (Fisher, 2010) menyatakan bahwa karyawan membutuhkan keseimbangan antara faktor-faktor yang berasal dari dalam dan dari luar dirinya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Karyawan yang merasa senang dalam bekerja akan memberikan potensi kerja 40% lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang tidak merasakannya (Pryce-Jones, 2010).

Menurut hasil survei kebahagiaan tempat kerja dari Chiumento di Inggris (Shift Indonesia, 2017) bahwa kebahagiaan karyawan di tempat kerja berkaitan dengan dua hal utama yaitu hubungan sosial dan hasil kerja. Adapun penyebab yang membuat karyawan senang yaitu rekan kerja yang saling mendukung, pekerjaan yang sesuai, atasan yang baik, pekerjaan yang memiliki keseimbangan hidup yang baik, pekerjaan yang bervariasi, keyakinan bahwa Anda telah bekerja untuk sesuatu yang bermakna, keyakinan bahwa apa yang Anda lakukan membuat kamu bahagia. perbedaan, menjadi bagian dari tim yang sukses, pengakuan atas prestasi, dan gaji yang kompetitif.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fisher, 2010) bahwa seseorang merasakan kebahagiaan ketika dapat bekerja dengan hasil yang memuaskan daripada dengan hasil yang standar. Karyawan yang merasa senang dalam bekerja karena memiliki prestasi kerja yang baik dapat dilihat dari rasa nyaman di lingkungan, kepuasan pelanggan, kedisiplinan dalam memasuki pekerjaan, dan hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini juga sejalan dengan apa yang dikatakan (Pryce-Jones, 2014) bahwa peningkatan produktivitas karyawan berasal dari hubungan kebahagiaan yang stabil dan kuat, bukan hanya sekedar senyuman dan berpikir positif. Tetapi kebahagiaan adalah cara untuk mencapai kinerja yang maksimal dengan bekerja sesuai potensi yang dimiliki dan mewujudkan kebahagiaan yang ada pada diri sendiri dan rekan kerja yang dapat menunjang kinerja.

Kebahagiaan akan berdampak positif bagi organisasi antara lain pekerja akan merasa nyaman saat bekerja sehingga kinerja akan maksimal dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Guerrero, 2018). Karyawan yang bahagia akan menguntungkan dirinya sendiri karena bekerja dengan kemampuan yang berkualitas sehingga memiliki pendapatan yang tinggi dan perusahaan akan merasakan dampak positif melalui peningkatan produktivitas.

Menurut paparannya (Robbins, Stephen, P., Judge Tymotheny A., 2015) mengistilahkan kinerja dengan prestasi kerja, yaitu proses yang melaluinya organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan. Sejalan dengan pendapat (Dessler G, 2016) yang menyatakan bahwa, “Kinerja adalah sebagai berikut: “Kemauan seseorang atau sekelompok orang untuk melaksanakan kegiatan dan menyempurnakannya secara tuntas dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan”. berarti kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melaksanakan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Sesuai dengan penjelasan (Moeljono, 2003) bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terkandung dalam budaya organisasi maka semakin baik kinerja organisasi tersebut. Karyawan yang sudah memahami nilai-nilai organisasi secara keseluruhan akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai-nilai dan keyakinan tersebut akan dimanifestasikan ke dalam perilaku sehari-hari mereka di tempat kerja, sehingga menjadi kinerja individu. Hasil penelitian (Suzanto & Solihin, 2012) menemukan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Spiritual adalah kesadaran tentang diri dan kesadaran individu tentang asal usul, tujuan, dan takdir (Hasan, 2006). Dimana individu memiliki hubungan yang erat dengan pencipta dan orang lain. Spiritualitas bukan hanya kepercayaan atau agama. Tetapi spiritualitas adalah bagaimana membuat hidup ini lebih baik dan bermakna dengan hubungan dengan Tuhan dan juga dengan sesama manusia. Spiritualitas merupakan potensi batin yang memberikan dorongan bagi manusia untuk menjalankan kebijakan tentang bagaimana menghadapi dan menghormati orang lain di luar dirinya.

Spiritualitas dapat lebih ditingkatkan melalui pengalaman spiritual dan aktivitas spiritual yang dilakukan individu dalam kehidupan sehari-hari. Menurut (Underwood & Teresi, 2002), pengalaman spiritual didefinisikan sebagai persepsi tentang keberadaan sesuatu yang transenden dalam kehidupan sehari-hari dan persepsi keterlibatan dengan peristiwa transenden dalam kehidupan sehari-hari. Dengan menggali pengalaman spiritual, individu lebih sadar akan kesalahannya dan sadar akan hubungannya dengan Tuhan serta memiliki keyakinan bahwa pengampunan dan pertolongan dari Tuhan. Pengalaman spiritualitas merupakan aspek penting dalam mengukur spiritualitas.

Spiritualitas di tempat kerja juga diduga mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja. Dijelaskan dari hasil penelitian (Poorkyani, 2015), spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan tingkat komitmen organisasi karyawan. Komitmen yang tinggi cenderung mendedikasikan upaya yang lebih tinggi untuk membantu kinerja organisasi, dapat memberikan suasana keamanan, dan kepercayaan diri. Pengalaman spiritualitas di tempat kerja dapat menyebabkan peningkatan kreativitas, kejujuran, dan kepercayaan. Selain itu, dapat dikaitkan dengan kebahagiaan karyawan dan rasa pertumbuhan pribadi. Spiritualitas di tempat kerja tidak hanya mengarah pada hasil pribadi yang bermanfaat seperti kesehatan fisik dan mental, tetapi juga meningkatkan efisiensi karyawan dan mengurangi ketidakhadiran dan pergantian karyawan.

Sebagaimana diketahui bahwa tujuan spiritualitas adalah untuk mencapai kondisi yang dikembangkan sendiri atau mencapai potensi tertinggi yang pada gilirannya akan mengarahkan individu pada kreativitas, motivasi, dan komitmen organisasi (Neck & Milliman, 1994). Penelitian tentang spiritualitas dikaitkan dengan kinerja bahwa motivasi spiritual berpengaruh langsung positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Permana & Raharja, 2012).

Dari pemaparan spiritualitas diatas, maka apabila karyawan atau individu memiliki spiritualitas yang baik maka akan membuat individu menjadi lebih dekat kepada Tuhan Yang Maha Esa sehingga dapat menemukan makna hidup di dalam dirinya. sehingga individu dapat menikmati kebahagiaan dengan menemukan makna hidup di balik itu semua dan sangat memungkinkan apabila karyawan sudah berada pada fase tersebut akan berdampak dalam kinerjanya sehari hari di suatu organisasi, industri, maupun perusahaan.

Berbicara tentang industri perusahaan, PT. Higashifuji Indonesia didirikan pada Juli 1994 di atas lahan seluas 18 ribu meter persegi yang terletak di kawasan MM2100 Cikarang, Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat. jadi. Beberapa produk yang dihasilkannya adalah *Electric Contact*

dan *Tungsten Alloy*. Motor sinkron adalah motor AC yang pada kondisi siap putaran porosnya diselaraskan dengan frekuensi arus suplai (*supply current*); periode rotasi persis sama dengan jumlah integral siklus AC.

Salah satu tujuan perusahaan ini adalah memiliki ambisi dan kehadiran tertinggi di dunia. Lingkungan bumi lebih penting dari apapun. Perusahaan ini sangat menghargai alam yang indah dan selalu hidup berdampingan dengan masyarakat. Perusahaan memiliki budaya dasar “mencoba berinovasi pada orang, pekerjaan, dan tempat kerja, dan membuat perusahaan diterima di dunia”, dan mereka mengelola sejalan dengan kebijakan ini. Manajemen PT. Higashifuji Indonesia mengandalkan empat poin berikut: Bagaimana berkontribusi kepada masyarakat, bagaimana memuaskan pelanggan kami dalam produk tersebut dalam hal kualitas, pasokan dan biaya, bagaimana menyediakan tempat tinggal yang indah bagi karyawan, bagaimana melakukan tanggung jawab kepada pemegang saham.

Bagi perusahaan PT. Higashifuji Indonesia, kualitas produk adalah barang yang paling banyak digunakan oleh perusahaan. Sebagaimana ditunjukkan dalam kebijakan ini, peningkatan kualitas diperlukan untuk mewujudkan inovasi produk. Oleh karena itu, PT. Higashifuji Indonesia berupaya untuk mempercepat inovasi dan mewujudkan peningkatan kualitas. Selanjutnya, PT. Higashifuji Indonesia bertujuan untuk menjadi "perusahaan yang mampu memasok suku cadang khas ke dunia".

Perusahaan ini memiliki visi, misi, prinsip dan budaya yang telah terbentuk sejak awal berdirinya perusahaan, antara lain: Pelaku usaha harus menjunjung tinggi kebebasan berserikat dan pengakuan yang efektif atas hak untuk berunding bersama, Penghapusan segala bentuk kerja paksa dan wajib kerja, Penghapusan yang efektif pekerja anak, Penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan dan pekerjaan, Bisnis harus mendukung pendekatan kehati-hatian terhadap tantangan

lingkungan, Mengambil inisiatif untuk mempromosikan tanggung jawab lingkungan yang lebih besar, Mendorong pengembangan dan penyebaran teknologi ramah lingkungan, Bisnis harus memerangi korupsi dalam segala bentuknya, termasuk pemerasan dan penyuapan.

Hal ini menimbulkan fenomena yang berdasarkan pada pemaparan diatas, peneliti menemukan fenomena yang didapat dari salah satu karyawan disana bahwasanya: karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut mengalami sedikit kesulitan untuk memberikan inovasi dan kreatifitas mereka terhadap pekerjaan karyawan tersebut. Mereka cenderung mengikuti prosedur perusahaan dari yang paling dasar sampai yang paling tinggi. Memang hal tersebut merupakan hal yang wajar bagi karyawan khususnya divisi produksi, akan tetapi menurut peneliti, hal ini berbeda dengan budaya organisasi perusahaan tersebut yaitu tentang menjunjung tinggi kebebasan berserikat dan pengakuan yang efektif atas hak untuk berunding bersama.

Ada juga Terkait keluhan karyawan disana mengeluhkan terkait upah atau gaji yang kurang berpihak kepada karyawan yang bekerja di lapangan terutama di divisi produksi dengan karyawan yang bekerja di kantor padahal jika ditinjau dari rekam jejak pendidikan mereka sama sama lulusan SMA/SMK. Memang pemberian gaji tersebut sudah melalui prosedur yang sesuai dengan peraturan pemerintah dan peraturan perusahaan seperti contohnya karyawan mendapat gaji bersih dari pemotongan untuk asuransi kesehatan, asuransi ketenagakerjaan dan lain sebagainya. Akan tetapi menurut peneliti, hal ini tentu saja menyalahi kebudayaan dan peraturan perusahaan tersebut yaitu tentang Penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.

Beberapa penjelasan dan pendapat dari penelitian terdahulu yang sudah di paparkan di atas, maka dapat diketahui bahwa budaya organisasi ,spiritualitas dan *happiness at work* dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, pada beberapa peneliti, terdapat hasil yang

berbeda yang justru bertolak belakang dengan beberapa hasil penelitian yang telah dijelaskan di atas. Hal tersebut di gambarkan pada tabel research gap dibawah ini.

**Tabel 1. 1. Research Gap**

<b>Penulis, tahun</b>	<b>Hasil</b>	<b>Research Gap</b>
(Yuwono, 2014)	Budaya organisasi yang ada tidak memberikan pengaruh positif terhadap kebahagiaan karyawan.	Masih terdapat kesimpangsiuran hasil penelitian tentang Budaya Organisasi, Spiritualitas dan Happiness At Work terhadap kinerja karyawan.
(Rini Agustini, 2012)	Tidak ada perbedaan yang signifikan antara kebahagiaan lansia di Desa Mekarsari dengan di PSTW “Budhi Dharma” Bekasi	
(Abdul Aziz Nugraha Pratama, 2014)	Variabel spiritualitas secara statistik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja para dosen.	
(A. B Hendra, 2015)	Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi, spiritualitas di tempat kerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja karyawan.	
(Dea Lupita Putri, 2019)	Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi, spiritualitas di tempat kerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja karyawan.	

Meskipun penelitian tentang Budaya Organisasi dan *Happiness* sudah banyak dilakukan, tapi hasil penelitian menunjukkan masih ada kesimpangsiuran, sehingga penelitian tentang topik ini masih penting untuk dilakukan.

Manajemen dan pencapaian kinerja karyawan secara bertahap menjadi lebih menantang dan multi-tugas dalam suatu organisasi, instansi, maupun perusahaan. Berbagai upaya dan strategi secara terus menerus dilakukan oleh banyak organisasi untuk mencapai tujuan mereka dan juga pencapaian keunggulan dengan mendapatkan keunggulan kompetitif. Di sisi lain, karyawan dituntut supaya kreatif, kompeten, inovatif, fleksibel, cukup terlatih untuk menangani informasi secara efektif serta sering kali ditugaskan untuk pekerjaan yang sebenarnya melebihi apa yang seharusnya dia kerjakan. Oleh karena itu, kesejahteraan karyawan, baik secara fisik maupun mental sangat penting, karena kesejahteraan karyawan berdampak terhadap keberhasilan organisasi tersebut. Sebagai contoh apabila budaya organisasi dan spiritualitas di terapkan dengan baik, maka hal tersebut tidak menutup kemungkinan memunculkan rasa kebahagiaan di tempat

kerja. Hal ini menjadi pemicu supaya kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan dukungan dari uraian paparan latar belakang diatas, maka penelitian yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN SPIRITUALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *HAPPINESS AT WORK* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*”** mempunyai tujuan penelitian untuk melakukan uji konfirmasi apakah budaya dan spiritualitas mempengaruhi happiness dan kinerja di perusahaan.

Hal ini menjadikan peneliti berminat untuk meneliti judul tersebut yang terinspirasi dari penelitian sebelumnya mengenai budaya organisasi, spiritualitas, *happiness at work* dan kinerja karyawan oleh (Dea Lupita Putri, 2019) dengan penelitiannya yang berjudul **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA, DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA PADA KARYAWAN BUMN DI JAKARTA**. Serta ingin membuktikan bahwa adanya pengaruh Budaya Organisasi, Spiritualitas, *Happiness At Work* dan Kinerja Karyawan.

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun Rumusan masalah yang dapat disusun berdasarkan uraian latar belakang di atas adalah

1. Apabila sebuah organisasi, instansi maupun perusahaan sudah berdiri maka tentunya haruslah membuat suatu aturan, norma, ataupun budaya supaya mengikat seluruh individu yang berada di dalam perusahaan tersebut. Hal ini merupakan upaya untuk menyeragamkan karakter dan perilaku seluruh individu tersebut supaya tidak terjadi kesenjangan dan kecemburuan sosial antara satu dengan yang lain. Apabila individu satu dengan yang lain sudah mengetahui, memahami dan menerapkan budaya tersebut maka

tidak menutup kemungkinan akan timbul kebahagiaan yang muncul dari dalam diri mereka karena sudah merasa nyaman sehingga bersemangat dalam kehidupannya sehari-hari. **Dari pemaparan diatas maka apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Happiness At Work*?**

2. Pada setiap lini organisasi yang mungkin memiliki pengaruh terhadap karyawan tentunya memiliki karakteristik masing-masing, termasuk pada spiritualitas dalam suatu instansi atau perusahaan. Jika karyawan berada di tempat kerja yang memberlakukan pembebasan segala tugas untuk beribadah dan tidak membedakan agama, maka tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan tersebut akan merasa bahagia di tempat kerjanya. Walaupun setiap individu memiliki agama dan kepercayaan masing-masing akan tetapi derajat, martabat dan kebebasan spiritual mereka di samaratakan. Hal ini tentunya dapat menjadi pemicu keharmonisan dan kebahagiaan tersendiri bagi seluruh individu di dalam perusahaan tersebut. **Dari pemaparan diatas maka apakah Spiritualitas berpengaruh terhadap *Happiness At Work*?**

3. Dalam kehidupan sehari-hari di dunia kerja pada suatu instansi atau perusahaan tentunya tidak lepas dari budaya organisasi, budaya tersebut sejatinya sudah turun temurun sejak instansi tersebut didirikan atau bisa juga baru saja di perbaharui. Tak terkecuali pada PT. Higashifuji Indonesia yang sejatinya memiliki budaya organisasi yaitu mencoba berinovasi pada manusia, pekerjaan, dan tempat kerja, dan membuat perusahaan diterima di dunia. Hal ini tentunya menjadi sesuatu pemicu di mata karyawan yang memang pada dasarnya karyawan tersebut otomatis ikut andil dalam kemajuan perusahaan. Apabila karyawan sudah merasa diberikan kebebasan untuk berinovasi di tempat kerjanya, maka hal ini tidak menutup kemungkinan memiliki dampak positif kepada karyawan untuk

lebih membuka pemikirannya ke dalam suatu pekerjaan dan perusahaan sehingga akan lebih maksimal dalam kinerjanya sehari-hari. **Dari pemaparan diatas maka apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?**

4. Di dalam jiwa setiap manusia sejatinya memiliki kerohanian dan spiritualitas masing-masing dengan tingkat yang berbeda, hal ini tentunya akan terus melekat pada individu tersebut saat sedang melakukan aktivitas terutama bekerja. Pada saat karyawan bekerja spiritualitas menjadi penting dan tidak boleh di tinggalkan karena hal itu adalah kewajiban setiap umat manusia untuk beribadah dan hal itu tentunya sangat dianjurkan oleh perusahaan kepada para karyawannya supaya tidak ada hambatan saat dia bekerja. Apabila karyawan yang bekerja telah melaksanakan kegiatan spiritual atau ibadahnya di tempat kerja, maka tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan tersebut akan memiliki dampak positif untuk lebih maksimal dalam kinerjanya sehari-hari. **Dari pemaparan diatas maka apakah Spiritualitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan?**
5. Kebahagiaan adalah hal yang seharusnya dimiliki oleh setiap manusia serta sudah menjadi sesuatu yang penting dan mendasar bagi setiap karyawan di dalam perusahaan karena kebahagiaan merupakan sesuatu yang berharga sebagai pemicu untuk meningkatkan produktivitas kerja. Kebahagiaan kerja sejatinya akan memberi banyak kontribusi, baik untuk organisasi maupun individu itu sendiri. Dalam hal ini tentunya setiap perusahaan dengan segala caranya berlomba-lomba untuk membuat karyawannya merasa bahagia di tempat kerja. Apabila karyawan yang bekerja telah timbul rasa bahagia ataupun sudah merasakan kebahagiaannya di tempat kerja, maka tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan tersebut akan memiliki dampak positif untuk lebih

maksimal dan optimal dalam kinerja nya sehari-hari. **Dari pemaparan diatas maka apakah *Happiness At Work* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?**

6. Ada beberapa faktor yang kemungkinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada saat bekerja, diantaranya adalah budaya organisasi dimana apabila seorang pegawai atau karyawan memiliki kecenderungan untuk nyaman dan enjoy terhadap budaya organisasi yang di terapkan di suatu perusahaan / instansi tersebut maka tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan tersebut merasa bahagia di tempat kerjanya. Bahkan bisa saja karyawan yang sudah bahagia ini akan merasa seperti tidak bekerja walaupun pada saat ada tekanan tugas dari suatu instansi / perusahaan tempat ia bekerja. Hal ini dapat menjadi pemicu pada karyawan yang seharusnya kinerjanya akan meningkat dan lebih baik, apabila hal tersebut telah dirasakan oleh karyawan, maka pihak perusahaan akan lebih mudah unruk mencapai visi, misi dan tujuan mereka. **Dari pemaparan diatas maka apakah Budaya Organisasi yang di mediasi oleh *Happiness At Work* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?**

7. Di setiap faktor yang mungkin memiliki pengaruh terhadap karyawan tentunya memiliki karakteristik masing masing, tak terkecuali pada spiritualias pada suatu instansi / perusahaan. Apabila karyawan berada di tempat kerja yang memberlakukan pembebasan segala tugas untuk beribadah, maka tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan tersebut akan merasa bahagia di tempat kerjanya. Alhasil karyawan merasa lega karena telah melaksanakan kewajibannya untuk beribadah kepada sang pencipta. Apabila karyawan sudah merasakan kebahagiaan karena spiritual tersebut maka tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan tersebut akan memilki dampak positif untuk lebih maksimal dan optimal dalam kinerja nya sehari-hari. **Dari pemaparan diatas maka**

**apakah Spiritualitas yang di mediasi oleh *Happiness At Work* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?**

**C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan penelitian di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Membuktikan ada atau tidaknya pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Happiness At Work*.
2. Membuktikan ada atau tidaknya pengaruh Spiritualitas terhadap *Happiness At Work*.
3. Membuktikan ada atau tidaknya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Higashifuji Indonesia.
4. Membuktikan ada atau tidaknya pengaruh Spiritualitas terhadap kinerja karyawan PT. Higashifuji Indonesia.
5. Membuktikan ada atau tidaknya pengaruh *Happiness At Work* terhadap kinerja karyawan.
6. Membuktikan ada atau tidaknya pengaruh Budaya Organisasi yang dimediasi oleh *Happiness At Work* terhadap Kinerja Karyawan.
7. Membuktikan ada atau tidaknya pengaruh Spiritualitas yang dimediasi oleh *Happiness At Work* terhadap Kinerja Karyawan.

**D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat

1. Bagi Peneliti

Mampu memberikan informasi tambahan serta pengalaman peneliti dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh yang diharapkan dapat di pelajari, dikaji dan dikembangkan lagi sebagai keperluan penelitian di masa yang akan datang.

2. Bagi Perusahaan / Instansi Terkait

Penelitian ini Bermanfaat bagi Perusahaan / Instansi terkait untuk memberikan referensi dalam mengevaluasi sejauh mana pengaruh Budaya Organisasi , Spiritualitas yang di mediasi oleh *happiness at work* terhadap kinerja karyawan. Sehingga perusahaan / Instansi terkait mampu melakukan perbaikan dalam strategi yang diterapkan di instansi tersebut yang diharapkan supaya kinerja karyawan lebih optimal.