

**DETERMINASI KEBAHAGIAAN KARYAWAN  
PERPUSTAKAAN**

**UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**



**Oleh :**

**Nur Aeni Sanjaya**

**NIM : 17200010060**

**TESIS**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Diajukan Kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Master of Arts (M.A)  
Program Studi Interdisciplinary Islamic Studies  
Konsentrasi Bimbingan dan Konseling Islam

**YOGYAKARTA**

**2020**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nur Aeni Sanjaya, S. Sos.  
NIM : 17200010060  
Jenjang : Magister  
Program Studi : Interdisciplinary Islamic Studies  
Konsentrasi : Bimbingan dan Konseling Islam

menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 22 Januari 2020

Saya yang menyatakan,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



Nur Aeni Sanjaya, S. Sos.  
NIM : 17200010060

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : **Nur Aeni Sanjaya, S. Sos.**  
NIM : 17200010060  
Jenjang : Magister  
Program Studi : Interdisciplinary Islamic Studies  
Konsentrasi : Bimbingan dan Konseling Islam

menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi. Jika di kemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 22 Januari 2020  
Saya yang menyatakan,

  
STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA



**Nur Aeni Sanjaya, S. Sos.**  
NIM : 17200010060



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-117/Un.02/DPPs/PP.00.9/01/2020

Tugas Akhir dengan judul : DETERMINASI KEBAHAGIAAN KARYAWAN PERPUSTAKAAN UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NUR AENI SANJAYA, S. Sos.  
Nomor Induk Mahasiswa : 17200010060  
Telah diujikan pada : Senin, 27 Januari 2020  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang/Penguji I

Dr. Ita Rodiah, M.Hum.  
NIP. 19840202 201903 2 009

Penguji II

Dr. Nurus Sa'adah, S.Psi., M.Si., Psi.  
NIP. 19741120 200003 2 003

Penguji III

Dr. Anis Masruri, S.Ag S.IP. M.Si.  
NIP. 19710907 199803 1 003

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
Yogyakarta, 27 Januari 2020  
UIN Sunan Kalijaga  
Pascasarjana  
Direktor  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Prof. Noorhaidi, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D.  
NIP. 19711207 199503 1 002

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.,  
Direktur Pascasarjana  
UIN Sunan Kalijaga  
Yogyakarta

*Assalamu' alaikum Wr. Wb.*

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

**DETERMINASI KEBAHAGIAAN KARYAWAN PERPUSTAKAAN  
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

Yang ditulis oleh :

Nama : **Nur Aeni Sanjaya, S. Sos.**  
NIM : 17200010060  
Jenjang : Magister (S.2)  
Program Studi : Interdisciplinary Islamic Studies  
Konsentrasi : Bimbingan dan Konseling Islam

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Master of Arts (M. A).

*Wassalamu' alaikum Wr. Wb.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 22 Januari 2020  
Pembimbing



**Dr. Nurus Sa'adah, S. Psi., M. Si., Psi**

NIP. 19741120 200003 2 003

## ABSTRAK

Latar belakang penelitian adalah kebahagiaan karyawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan makna dan faktor pendukung kebahagiaan karyawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan subyek penelitian adalah sebanyak 10 karyawan yang ditempatkan pada bagian layanan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga. Sedangkan yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah makna dan faktor kebahagiaan menurut karyawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu data yang telah terkumpul disusun, diklasifikasikan dan diperiksa keabsahan datanya sehingga dapat menjawab rumusan masalah. Selanjutnya hasil penelitian dianalisis sesuai dengan teori kebahagiaan menurut Hurlock.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebahagiaan karyawan merupakan kesenangan dan ketentraman untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Makna kebahagiaan karyawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dibagi menjadi tiga, yaitu perasaan nyaman dan tenang, kepuasan dalam membantu orang lain, dan tingkatan kebahagiaan. Selanjutnya, ada beberapa faktor kebahagiaan karyawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yaitu faktor internal kebahagiaan mencakup sikap ikhlas menerima dan kesehatan. Selanjutnya, faktor eksternal kebahagiaan karyawan mencakup hubungan baik dengan rekan kerja, hubungan baik dengan atasan, jenis pekerjaan dan penghargaan. Pada penelitian ini, faktor penghargaan menjadi temuan baru karena tidak menjadi faktor kebahagiaan menurut Hurlock. Temuan baru terkait faktor penghargaan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa penghargaan menjadi

salah satu faktor kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Implikasi dari penelitian ini diharapkan bahwa perusahaan dapat meningkatkan kebahagiaan karyawan melalui faktor-faktor yang membentuk kebahagiaan.

**Kata Kunci** : Makna Kebahagiaan, Faktor Kebahagiaan, Karyawan Perpustakaan



## MOTTO

*Dari Abdullah bin 'Amr radhiyallahu 'anhuma, ia berkata*

*Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda,*

*“Sungguh beruntung, orang yang (beragama) Islam, diberi rezeki yang cukup, dan diberikan oleh Allah sikap qana'ah (rasa cukup) terhadap pemberian-Nya.*

*(HR. Tirmidzi)*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini penulis persembahkan untuk orang yang sangat ku sayangi selamanya

**Bambang Basuki Ilyas dan Almh. Sumi Lastiwi**

Terima kasih Bapak dan Ibu atas segala kasih sayang yang telah engkau berikan.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmannirrahim*

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya. Berkat karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Kebahagiaan Karyawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”. Tesis ini disusun sebagai salah satu persyaratan meraih gelar Magister Of Art (MA) pada Program Studi Interdisciplinary Islamic Studies Konsentrasi Bimbingan Konseling Islam Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penelitian ini dapat diselesaikan berkat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada semua pihak yang sudah membantu selama proses penyelesaian studi, di antaranya:

1. Prof. Drs. KH. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Noorhaidi Hasan, M.A, M. Phil, Ph.D., selaku Direktur Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ro'fah, BSW., M.A., Ph.D., selaku koordinator Program Magister Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Dr. Nurus Sa'adah, S. Psi., M. Si., Psikolog selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan,

bimbingan dan koreksi dengan penuh kesabaran sampai tesis ini bisa terselesaikan.

5. Segenap Dosen Prodi Interdisciplinary Islamic Studies konsentrasi Bimbingan dan Konseling Islam, yang memberikan dan mengajarkan ilmu yang bermanfaat dan berguna bagi penulis untuk tugas dan tanggung jawab selanjutnya.
6. Dra. Labibah, MLIS., selaku Kepala Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan izin kepada penulis sehingga dapat melakukan penelitian di Perpustakaan.
7. Segenap karyawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, terutama karyawan petugas bagian layanan yang telah membantu dalam proses penelitian.
8. Tak terlupakan terima kasihku kepada kedua orangtuaku tersayang, Bapak Bambang Basuki Ilyas, semoga selalu dalam lindungan Allah SWT. Teruntuk almh. Ibu Sumi Lastwi, semoga kebahagiaan kubur dan akhirat ada pada Ibu.
9. Terimakasih pada mbak Chusnia Sanjaya dan mas Mustofa Achmad yang senantiasa mengingatkan dan menjaga penulis.
10. Wahyu Kurnia Sandi, terima kasih atas telinga yang selalu mendengarkan keluh kesah dan motivasi yang diberikan kepada penulis.
11. Teman-teman konsentrasi Bimbingan dan Konseling Islam angkatan 2017, kebersamaan semangat, canda

tawa, motivasi dan inspirasi kalian sangat berharga. Khususnya Umu Nisa Ristiana, Zakka Nur Latifah, Taslima, Hanif Sandya dan Zainudin yang sudah banyak membantu dan memotivasi penulis.

12. Terakhir, kepada seluruh sahabat saya yang telah mensupport dan mendoakan dalam proses penyelesaian tesis ini. Khususnya untuk sahabat-sahabat dari Serikgalak, Bontot, HTL, Mifans. Semoga persahabatan ini akan selalu terjalin hingga masa depan.

Penulis sangat menyadari bahwa tesis yang ada di hadapan pembaca ini sangat jauh dari kata sempurna. Karena bagaimanapun manusia memiliki sisi lemah dan keterbatasan. Oleh sebab itu, saran dan kritik yang konstruktif sangat penulis harapkan dari para pembaca dan para pemburu ilmu demi melengkapi dan sebagai bahan evaluasi selanjutnya.

Akhirnya semoga Allah SWT membalas kebaikan semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam menyelesaikan Tesis ini dan semoga Tesis ini dapat memberikan manfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Yogyakarta, 22 Januari 2020

Saya yang menyatakan,

**Nur Aeni Sanjaya**

NIM : 17200010060

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN .....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
NOTA DINAS PEMBIMBING .....	v
ABSTRAK.....	vi
MOTTO.....	viii
PERSEMBAHAN .....	ix
KATA PENGANTAR .....	x
DAFTAR ISI .....	xiii

### BAB I PENDAHULUAN:

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	12
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	13
D. Kajian Pustaka .....	14
E. Metode Penelitian.....	31
F. Sistematika Pembahasan .....	41

### BAB II LANDASAN TEORI:

A. Pengertian dan Makna Kebahagiaan .....	44
B. Esensi Kebahagiaan.....	48
1. Sikap Menerima .....	48
2. Kasih Sayang.....	49
3. Prestasi .....	49

C. Determinasi dan Faktor Pendukung Tercapainya Kebahagiaan .....	50
D. Psikologi Positif dalam Mencapai Kebahagiaan .....	55

**BAB III GAMBARAN UMUM PERPUSTAKAAN  
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA:**

A. Karyawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta .....	61
1. Tata Usaha.....	61
2. Pemeliharaan dan Pengadaan .....	62
3. Sistem Informasi .....	62
4. Pengolahan .....	62
5. Layanan .....	63
B. Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	63
1. Sejarah Singkat.....	63
2. Gedung dan Lokasi.....	66
3. Visi dan Misi .....	67
4. Pustakawan.....	68
5. Pemustaka.....	69

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN:**

A. Makna Kebahagiaan Karyawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga .....	72
1. Perasaan Nyaman Dan Tenang .....	73
2. Kepuasan Dalam Membantu Orang Lain...79	
3. Tingkatan Kebahagiaan.....	84

B. Faktor Kebahagiaan Karyawan Perpustakaan	
UIN Sunan Kalijaga.....	90
1. Sikap Ikhlas Menerima.....	91
2. Kesehatan .....	95
3. Hubungan Baik dengan Rekan Kerja .....	99
4. Hubungan Baik dengan Atasan .....	104
5. Jenis Pekerjaan .....	108
6. Penghargaan .....	112

**BAB V. PENUTUP :**

A. Kesimpulan .....	121
B. Saran .....	122

**DAFTAR PUSTAKA .....124**

**LAMPIRAN .....132**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kebahagiaan merupakan satu kata yang didambakan oleh semua orang di kehidupannya. Manusia berharap kebahagiaan bisa dirasakan dimanapun dan kapanpun, bahkan di dunia maupun di akhirat. Terdapat banyak cara menuju kebahagiaan, namun tidak semua perjalanan manusia mencari kebahagiaan menemukan jalan dan cara-cara yang benar untuk meraihnya. Dalam mendapatkan dan merasakan kebahagiaan tidak bisa ditempuh dengan hanya satu jalan tetapi begitu banyak jalan. Jika seseorang dengan sungguh-sungguh mencari jalan kebahagiaan yang sesuai dengan tuntutan dan ajaran yang benar, maka semakin besar pula potensi kebahagiaan yang dapat dirasakan.

Segolongan orang memandang bahwa hakikatnya kebahagiaan terletak pada kekayaan materiel yang berlimpah. Kekayaan materiel menjadi tujuan dan sumber kebahagiaan beberapa orang, terkadang mereka tidak memandang cara untuk mendapatkan kekayaan tersebut benar atau salah. Segolongan orang pula beranggapan bahwa unsur bahagia itu dengan kesempurnaan jasmani. Tidak sedikit orang yang rela



melakukan perbaikan atau merubah bentuk tubuh untuk mencapai kesempurnaan fisik sesuai dengan keinginannya. Segolongan orang lainnya beranggapan bahwa kebahagiaan itu terletak dalam kedudukan dan ketenaran nama. Kedudukan yang tinggi akan memberikan kebahagiaan bagi segolongan orang, mereka merasa dihormati, dibutuhkan, dan disanjung, dari situlah kebahagiaan muncul. Jadi dapat disimpulkan bahwa banyak sekali pandangan mengenai makna dan hakikat kebahagiaan.

Manusia tidak harus menunggu mencapai kesuksesan terlebih dahulu untuk merasakan kebahagiaan. Menikmati hidup yang sedang dijalani pun bisa menjadi jalan menuju kebahagiaan. Salah satunya menikmati pekerjaan yang sedang digeluti. Setiap pekerjaan tentunya memiliki tanggung jawab yang berbeda-beda sesuai dengan kedudukan atau jabatannya masing-masing. Setiap jabatan memiliki tanggung jawab yang berbeda, itu pula yang menentukan seberapa besar tekanan yang harus diemban setiap orang. Dengan menikmatinya dapat meminimalisir beban dan tekanan dari pekerjaan itu sendiri.

Namun sebaliknya, jika kita tidak bisa lepas dari tekanan pekerjaan maka tidak menutup kemungkinan stres akan sering dirasakan. Seperti yang dipaparkan oleh

salah satu *platform* komunitas *online* seputar dunia kerja, dalam hasil survei dan risetnya yang diikuti oleh 86.000 karyawan diperoleh data yang menyebutkan pekerjaan yang memiliki tingkat stres paling tinggi dan paling rendah. Dalam riset tersebut, tingkat stres diukur berdasarkan penilaian mereka terhadap faktor keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. Hasilnya adalah pekerjaan dengan tingkat stres paling tinggi adalah *public speaker*, pengasuh anak, dan petugas kesehatan gigi. Sedangkan pekerjaan dengan tingkat stres paling rendah adalah insinyur mikroelektronika, pengacara hak cipta dan *UI/UX developer*.<sup>1</sup>

Stres yang dialami oleh pekerja akan menjadi penghambat dalam mencapai kebahagiaan. Hasil survei yang dipaparkan oleh platform online terkait dunia kerja khusus Asia menyebutkan bahwa terdapat lima tren yang mempengaruhi kebahagiaan karyawan, yaitu budaya kerja, hubungan interpersonal di tempat kerja, penghargaan untuk karyawan, transparansi dan penilaian kinerja karyawan. Dari hasil survei tersebut dapat dijadikan sebagai acuan bagi perusahaan atau personal

---

<sup>1</sup>Jobplanet, "Profesi-Profesi Di Indonesia Dengan Tingkat Stres Paling Tinggi Dan Paling Rendah," *Jobplanet Official Blog*, March 3, 2017. <http://blog.id.jobplanet.com/profesi-profesi-di-indonesia-dengan-tingkat-stres-paling-tinggi-dan-paling-rendah/>, (diakses 6 November 2019)

sebagai upaya meningkatkan kebahagiaan pekerja.<sup>2</sup> Kelima tren tersebut lebih mnegarah pada faktor eksternal karyawan. Setiap perusahaan atau instansi memiliki budaya kerja yang berbeda. Budaya kerja tersebut bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja akan maksimal jika karyawan memiliki kesahatan dan ketenangan diri. Kesehatan badan dan rileks atau ketenangan juga mempengaruhi kebahagiaan karyawan.<sup>3</sup> Bukan hanya sehat secara fisik saja, melainkan juga sehat secara mental dan batin.

Kesehatan batin juga berkaitan dengan ketenangan diri yang bisa dilihat dari religiusitas seseorang. Seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Mojtaba Aghili dan G. Venkatesh Kumar mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara sikap agama dengan kebahagiaan karyawan. Sikap agama dalam penelitian ini berkaitan dengan religiusitas karyawan profesional di Iran dan India.<sup>4</sup> Dari penelitian

---

<sup>2</sup>Jobstreet, “Survei Mengungkapkan 5 Tren Yang Mempengaruhi Kebahagiaan Karyawan,” n.d., <https://www.jobstreet.co.id/en/cms/employer/survei-mengungkapkan-5-tren-yang-mempengaruhi-kebahagiaan-karyawan/>. (diakses 6 November 2019).

<sup>3</sup>Siska Wulandari and Ami Widyastuti, “Faktor-Faktor Kebahagiaan Di Tempat Kerja” 10 Nomor 1 (Juni 2014).

<sup>4</sup>Mojtaba Aghili and G. Venkatesh Kumar, “Relationship between Religious Attitude and Happiness among Professional Employees,” *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology* 34, no. Spesial Issue (April 2008): 66–69.

di atas disebutkan bahwa kebahagiaan karyawan berhubungan dengan keterikatan karyawan dengan religiusitas.

Seperti yang disebutkan dalam artikel *happiness and well-being at work*, terdapat dua indikator positif kesejahteraan karyawan, yaitu kepuasan kerja dan keterlibatan kerja. Hal tersebut berkaitan dengan tingkat kesenangan yang tinggi dan aktivitas yang sedang. Lebih lanjut dijelaskan jika kesejahteraan karyawan juga berkaitan dengan kekuatan fisik, energi emosional dan keaktifan kognitif.<sup>5</sup> Indikator positif tersebut berkaitan dengan unsur psikologi positif.

Kebahagiaan memiliki beberapa unsur yang berkaitan dengan psikologi positif. Psikologi positif adalah perspektif dalam psikologi yang melihat segala sesuatu dari sisi yang baik. Kebahagiaan juga dapat dicapai dengan psikologi positif. Salah satunya adalah berkaitan dengan emosi positif. Emosi positif berupa perasaan suka cita, kegembiraan, kepuasan dan lain-lain. Dalam emosi positif ini diajarkan dalam agama. Bagaimana individu mencapai ketenangan dengan mendekatkan diri kepada Tuhan.

---

<sup>5</sup>Alfredo Rodriguez-Munoz and Ana Sanz-Vergel, "Happiness and Well-Being at Work : A Special Issue Introduction," *Journal of Work and Organizational Psychology* 29 (2013): 95–97.

Emosi positif yang dimiliki manusia berhubungan dengan kepuasan hidup. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Fitra Yeni yang menyebutkan bahwa emosi positif memiliki hubungan kuat dan positif dengan kepuasan hidup lansia. Artinya bahwa semakin tinggi emosi positif lansia maka akan semakin tinggi pula kepuasan hidup lansia.<sup>6</sup> Kepuasan hidup yang diperoleh dengan memiliki emosi positif merupakan bentuk dari kebahagiaan yang dirasakan oleh setiap individu, Emosi positif sebagai bentuk pengalaman emosi yang menyenangkan akan meningkatkan kemampuan individu dalam menangani stres dan lebih memiliki kemampuan selalu berpikir positif.

Selanjutnya tentang pikiran positif yang menjadi salah satu unsur kebahagiaan. Pikiran positif berkaitan dengan aspek kognitif yang bisa dimunculkan dalam diri individu. Aspek kognitif ini berkaitan dengan kepuasan dalam berbagai bidang. Kepuasan individu tentu berkaitan dengan dirinya sendiri, keluarga, teman dan lingkungannya. Termasuk lingkungan dalam pekerjaan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja, salah satunya berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Diannisa dan Siswati tentang hubungan

---

<sup>6</sup>Fitra Yeni, "Hubungan Emosi Positif Dengan Kepuasan Hidup Pada Lanjut Usia (LANSIA) Di Kota Padang Provinsi Sumatera Barat," *Ners Jurnal Keperawatan* 9 Nomor 1 (March 2013): 10–21.

antara kebahagiaan di tempat kerja dengan keterikatan karyawan. Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan keterikatan karyawan. Karyawan yang memiliki perasaan keterikatan dengan pekerjaan dan organisasinya akan memunculkan perilaku positif sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan merasa puas dalam bekerja.<sup>7</sup>

Menurut Seligman, emosi positif dan perasaan positif adalah bentuk dari *well being* atau kebahagiaan. Kebahagiaan merupakan istilah yang menggambarkan perasaan dan emosi positif.<sup>8</sup> Dalam bimbingan dan konseling pada hakikatnya adalah menuju kepada kebahagiaan, karena tujuan hidup manusia pada dasarnya adalah menuju ke kebahagiaan. Dalam hal ini peran bimbingan dan konseling dalam kehidupan adalah mendampingi orang-orang dalam mencapai tujuannya.<sup>9</sup> Dengan bimbingan dan konseling dapat mengupayakan pengembangan potensi diri manusia, terutama dengan mengembangkan nilai diri yang memuat pada perasaan

---

<sup>7</sup>Diannisa Wahyu Putri Chinanti and Siswanti, "Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Keterikatan Karyawan Pada Karyawan PT. Dwi Prima Sentosa Mojokerto," *Jurnal Empati* 7 Nomor 3 (Agustus 2018): 199–205.

<sup>8</sup>Martin E. P. Seligman, *Authentic Happiness* (Bandung: PT. Mizan Pustaka, 2005), 8.

<sup>9</sup>Mochammad Nursalim, *Bimbingan Dan Konseling Pribadi Dan Sosial* (Yogyakarta: Ladang Kata, tt), 7.

positif dan emosi positif untuk menuju kebahagiaan. Begitu juga halnya dalam dunia kerja, kebahagiaan menjadi capaian tujuan sebagai karyawan. Bekerja menjadi salah satu usaha dalam kemampuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Perkembangan karyawan tidak akan lepas dari pengaruh lingkungan baik fisik, psikis maupun sosial.<sup>10</sup> Begitu juga dengan lingkungan perpustakaan bisa menentukan bahagia atau tidaknya karyawan dalam bekerja. Namun, tidak semua karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan yang sedang digelutinya. Bukan perasaan nyaman dan bahagia yang dirasakan, melainkan hubungan dengan rekan kerja yang tidak baik. Seperti yang diungkapkan oleh salah satu karyawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang menempati bagian layanan perpustakaan :

*“Kamu tau sendiri ya kan, di sini itu banyak skripsi untuk dishelving, setiap menit ada saja peminjaman dan pengembalian. Kalau skripsi sudah numpuk kan harusnya dishelving, gantian, wong ada dua orang. Harusnya gantian, satu shelving satunya jaga komputer. Tapi yang satu malah diem cuma diam saja, cuma saya terus yang shelving. Memang iya di sini ada part time perpustakaan, tapi kan tidak setiap jam kerja kami ada. Jad ya harusnya bagi tugaslah.”<sup>11</sup>*

---

<sup>10</sup>Ibid., 6.

<sup>11</sup>Wawancara dengan IN di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2 Desember 2019, pukul 17.19 WIB.

Berdasarkan wawancara tersebut, salah satu karyawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta merasa tidak nyaman ketika bekerja di bagian layanan skripsi. Beliau mengatakan jika layanan skripsi merupakan salah satu layanan dengan perputaran pengunjung yang banyak, sehingga peminjaman dan pengembalian skripsi juga tinggi. Maka dari itu dibutuhkan rekan kerja yang bisa saling melengkapi dan bisa membangun kerja sama yang baik.

Pada saat observasi pra-penelitian juga terlihat jika ada bagian layanan perpustakaan yang menurut penulis masih kurang dalam pembagian kerja. Salah satu karyawan lebih sering melakukan *shelving* koleksi perpustakaan dibandingkan dengan karyawan yang lain, padahal mereka menempati posisi yang sama. Hal tersebut membuat salah satu karyawan menunjukkan raut muka tidak senang dengan sesekali melempar tatapan ke rekan kerjanya.<sup>12</sup>

Namun sebaliknya, di bidang layanan yang lain terlihat pembagian kerja yang sama rata antar sesama karyawan yang menempati posisi yang sama. Mereka sama-sama bertugas men-*shelving* buku dengan porsi yang sama, tidak karyawan yang lebih banyak *shelving* daripada karyawan yang lainnya. Mereka juga lebih

---

<sup>12</sup> Observasi pra-penelitian pada tanggal 2 Desember 2019



sering berkomunikasi dan sesekali melempar gurauan.<sup>13</sup> Sejalan dengan penelitian Siska Wulandari dan Ami Widyastuti terkait dengan faktor-faktor kebahagiaan di tempat kerja, yang menunjukkan jika faktor paling utama bahagia di tempat kerja adalah hubungan dan komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja.<sup>14</sup>

Lain halnya disebutkan oleh salah satu karyawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang lainnya :

*“Sebenarnya saya kadang merasa cepat bosan dengan pekerjaan saya di layanan ini, tapi saya tetap menjalaninya dengan maksimal.”<sup>15</sup>*

Hasil wawancara tersebut menunjukkan jika salah satu karyawan juga merasa lebih mudah bosan ketika bekerja di layanan. Rasa bosan dan penat sesekali muncul karena setiap saat harus sigap bekerja melayani para *user* perpustakaan dengan jumlah yang tidak sedikit. Sesekali mereka tampak berpangku tangan saat bekerja, sesekali nampak raut bosan di wajah mereka. Terkadang mereka juga mengoperasikan komputer untuk memutar *play list*

---

<sup>13</sup> Observasi pra-penelitian.

<sup>14</sup>Wulandari and Widyastuti, “Faktor-Faktor Kebahagiaan Di Tempat Kerja.”

<sup>15</sup>Wawancara dengan HU di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 16 Desember 2019, pukul 10.43 WIB

lagu, hal tersebut dilakukan guna mengusir kepenatan kerja.<sup>16</sup>

Namun di sisi lain, seperti yang terlihat pada saat melakukan observasi di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Terlihat jika karyawan sangat komunikatif dan ramah terhadap pengunjung perpustakaan. Mereka melayani sesuai dengan *jobdesk*-nya masing-masing dan menunjukkan raut wajah senang.<sup>17</sup>

Begitu halnya juga lingkungan perpustakaan, meskipun karyawan terlihat bekerja dengan santai ternyata ada resiko pekerjaan yang dihadapi. Selanjutnya, karyawan perpustakaan juga menghadapi lingkungan kerja yang tidak sehat. Dengan banyaknya koleksi berupa buku yang jumlahnya sekitar 156.305, tugas akhir sebanyak 38.686 dan referensi sebanyak 12.174,<sup>18</sup> tentunya masing-masing koleksi tidak bisa semaksimal mungkin untuk dirawat dan dijaga kebersihannya. Terlihat debu-debu yang melekat pada koleksi dan rak yang dapat berpengaruh pada kenyamanan bagi karyawan saat bekerja. Seperti yang

---

<sup>16</sup> Observasi pra-penelitian pada tanggal 2 Desember 2019.

<sup>17</sup> Observasi pra-penelitian.

<sup>18</sup>“Koleksi Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga,” Desember 2019, <http://lib.uin-suka.ac.id/category/layanan/>.

diungkapkan oleh salah satu karyawan perpustakaan, beliau mengatakan :

*“Kalau disini kan kadang hidung jadi gatal mbak, karena kalau shelving kan banyak debu yang nempel, kadang jadi gatal di hidung.”<sup>19</sup>*

Walaupun tidak sampai berdampak buruk pada kesehatan, namun keadaan tersebut sedikit bisa mengurangi rasa nyaman saat bekerja.

Dari pemaparan di atas gambaran keadaan setiap karyawan sangat bervariasi, termasuk dalam memakanai dan memandang faktor-faktor tumbuhnya kebahagiaan di tempat kerja. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan kebahagiaan karyawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, guna mengetahui makna dan faktor kebahagiaan karyawan di tempat kerja, khususnya karyawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

---

<sup>19</sup> Wawancara dengan SA di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 16 Desember 2019, pukul 09.15 WIB

1. Bagaimana makna kebahagiaan menurut karyawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?
2. Apa saja faktor-faktor kebahagiaan menurut karyawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui bagaimana makna kebahagiaan menurut karyawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- b. Untuk mengetahui apa saja faktor-faktor kebahagiaan menurut karyawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

#### **2. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian dalam penelitian ini secara teoritis dan praktis, yaitu:

- a. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan, informasi dan perbandingan bagi penelitian selanjutnya, yaitu bagi peneliti yang ingin mengembangkan lebih lanjut tentang makna kebahagiaan karyawan.

b. Kegunaan Praktis

Secara praktis, diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan memberikan kontribusi bagi konselor dalam mengetahui makna faktor kebahagiaan karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu membuka ruang konseling di dalam perusahaan atau dunia kerja.

**D. Kajian Pustaka**

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelusuran terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian sebagai bahan rujukan. Kajian yang dilakukan oleh penulis terdahulu mengenai kebahagiaan karyawan telah banyak dihasilkan dalam bentuk jurnal, artikel dan sebagainya. Selanjutnya, secara khusus penulis akan menyajikan hasil penelitian dari beberapa artikel terdahulu yang berkaitan dengan kebahagiaan, faktor kebahagiaan, serta hasil penelitian terkait dengan kebahagiaan dengan variabel lainnya. Adapun beberapa kajian yang relevan dan menjadi sumber rujukan serta bacaan yang berkaitan dengan makna dan faktor kebahagiaan karyawan, yaitu:

1. Hasil penelitian dari beberapa artikel yang memperlihatkan faktor-faktor pendukung kebahagiaan karyawan. Pertama, penelitian yang

dilakukan oleh Siska Wulandari dan Ami Widyastuti yang berjudul “Faktor-faktor Kebahagiaan di Tempat Kerja”. Penelitian bertujuan untuk memperoleh informasi tentang faktor-faktor yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan metode survei dengan melihat frekuensi jawaban responden dan mengcrosstabkan dengan kategori respon jawaban. Pendekatan dalam penelitian ini adalah *indigenous psychology* dengan subjek penelitian yang merupakan pegawai UIN Sultan Syarif Kasim Riau berjumlah 407 orang yang memiliki masa kerja lebih dari lima tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pertama yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja adalah hubungan positif dengan orang lain dengan persentase sebesar 47,2%. Faktor kedua yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja adalah prestasi dengan persentase 22,4%. Faktor ketiga yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja adalah lingkungan kerja fisik dengan persentase sebesar 17%. Faktor keempat yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja adalah kompensasi dengan persentase 12%. Faktor keempat

yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja adalah kesehatan dengan persentase sebesar 1,5%.<sup>20</sup>

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Meriam Oriliand Matheos yang berjudul "Faktor Determinan Kebahagiaan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Manado)". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang menentukan kebahagiaan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor determinan kebahagiaan kerja adalah perilaku kepemimpinan, karakteristik individu, kepercayaan organisasional, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.<sup>21</sup>

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Alfredo Rodriguez Munoz dan Ana I. Sanz Vergel yang berjudul "*Happiness and Well Being at Work: A Special Issue Introduction*", dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pekerjaan berkontribusi cukup besar pada kesejahteraan dan kebahagiaan. Penelitian ini merujuk pada sepuluh makalah dari *Journal of Work and Organizational Psychoogy*

---

<sup>20</sup>Wulandari and Widyastuti, "Faktor-Faktor Kebahagiaan Di Tempat Kerja."

<sup>21</sup> Meriam Oriliand Matheos, "Faktor Determinan Kebahagiaan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Manado)," *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* 5 Nomor 4 (2017): 611–630.

yang membahas berbagai masalah yang dapat meningkatkan pemahaman tentang kebahagiaan dan kesejahteraan di tempat kerja. Hasilnya makalah pertama yang ditulis oleh Warr menjelaskan tentang bahagia dan tidakbahagiaan karyawan berasal dari karakteristik pekerjaan dan mental. Selanjutnya makalah yang ditulis oleh Bakker dan Demerouti yang mengembangkan model JD-R tentang mekanisme proses gangguan kesehatan dan proses motivasi dalam bekerja. Hasil makalah ketiga yang ditulis oleh Simbula dan Guglielmi yang menggunakan lima guru sebagai sampel penelitian. Hasilnya menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berkaitan dengan kesehatan mental, kepuasan kerja, perilaku organisasi dan pada gilirannya akan menunjukkan keterikatan kerja.<sup>22</sup>

Selanjutnya makalah yang ditulis oleh Quinones, Van den Broeck, dan De Witte yang meneliti apakah pemberdayaan psikologis berperan dalam mediasi dari sumber daya pekerjaan. Sumber daya pekerjaan berkaitan dengan otonomi tugas, pemanfaatan keterampilan, dan dukungan sosial. Penelitian ini menunjukkan bahwa kebahagiaan

---

<sup>22</sup>Rodriguez-Munoz and Sanz-Vergel, "Happiness and Well-Being at Work : A Spesial Issue Introduction."



karyawan itu dilihat dari keberadaan di tempat kerja. Penelitian jangka panjang yang dilakukan oleh Makikangas, Schaufeli, Tolvanen dan Feldt tentang apakah *workaholic* memiliki hubungan dengan keterlibatan kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa karyawan yang termasuk *workaholic* bisa dilihat dari keadaan psikologis mereka. Keterlibatan kerja dengan *workaholic* relatif stabil dari waktu ke waktu. Selanjutnya Moreno Jimenez dan Galvez meneliti tentang salah satu komponen pemulihan dari ketegangan kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan timbal balik antara detasemen psikologis dengan semangat dan kepuasan hidup. Makalah yang ditulis oleh Torrente, Salanova dan Lorens yang mengeksplorasi kesamaan anggota tim dalam jenis kelamin dan masa kerja terkait dalam keterlibatan kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kesamaan gender dengan keterlibatan kerja.<sup>23</sup>

Makalah selanjutnya dari Cifre, Vera, Rodriguez Sanchez dan Pastor yang menunjukkan bahwa kebahagiaan pekerjaan dipengaruhi oleh kesesuaian antara apa yang disediakan pekerjaan dengan harapan, kebutuhan dan preferensi

---

<sup>23</sup>*Ibid.*

karyawan. Makalah kesembilan oleh Garrosa dkk yang menggunakan studi buku harian untuk memeriksa faktor kesejahteraan emosional. Hasilnya, faktor kesejahteraan emosional yang berkaitan dengan bahagia atau tidaknya karyawan dilihat dari konflik keluarga, lelah dalam bekerja, dan mencari makna hidup. Selain itu, kehadiran makna hidup dan fasilitas pekerjaan juga menjadi faktor positif dalam kebahagiaan bekerja. Makalah terakhir yang ditulis oleh Sans Vergel dan Rodriguez Munoz, hasilnya adalah kenikmatan kerja harian berkontribusi pada karyawan yaitu kekuatan fisik, energi emosional dan keaktifan kognitif yang ditransmisikan ke pasangan. Jadi penelitian ini menyoroti tentang relevansi pengalaman positif di tempat kerja yang dapat ditransfer ke rumah.<sup>24</sup>

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Muhammad Diponegoro dan Mulyono dengan judul “Faktor-faktor Psikologis yang Mempengaruhi Kebahagiaan pada Lanjut Usia Suku Jawa di Klaten”. Penelitian ini merupakan studi fenomenologi dengan observasi dan wawancara sebagai teknik pengumpulan data. Objek penelitian terdiri dari tiga orang laki-laki yang berusia 85

---

<sup>24</sup>*Ibid.*

tahun. Analisis data dilakukan dengan teknik triangulasi. Hasil penelitian menyebutkan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi kebahagiaan lansia yaitu penghasilan untuk pemenuhan kebutuhan, usia yang dapat bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain, agama yang menjadi tuntunan di masa tua, budaya yang menciptakan lingkungan sosial yang mendukung, bersyukur kepada Tuhan, aktivitas fisik demi terciptanya kesehatan jasmani, hubungan sosial yang baik, mudah untuk memaafkan, kualitas hidup yang baik dan sehat, silaturahmi, sehat secara fisik, menikah, berhubungan baik dengan anak cucu dan menantu, serta berhubungan baik dengan saudara. Dengan mengetahui faktor tersebut dapat bermanfaat bagi keluarga lansia dan masyarakat agar dapat menentukan sikap dalam menghadapi dan memenuhi kebutuhan lansia.<sup>25</sup>

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Kemakorn Chaiprasit dan Orapin Santidhirakul yang berjudul “Happiness at Work of Employees in Small and Medium-sized Enterprises, Thailand”, tujuan dari penelitian ini adalah mempelajari faktor-faktor

---

<sup>25</sup>Ahmad Muhammad Diponegoro and Mulyono Mulyono, “Faktor-Faktor Psikologis Yang Mempengaruhi Kebahagiaan Pada Lanjut Usia Suku Jawa Di Klaten,” *Psikopedagogia* 4 (2015).

yang mempengaruhi kebahagiaan karyawan yang bekerja di Usaha Kecil Menengah (UKM) dan mengukur tingkat kebahagiaan di tempat kerja. Kuesioner tersebut dibuat berdasarkan dari lima faktor kebahagiaan di tempat kerja, yaitu inspirasi pekerjaan, nilai bersama organisasi, hubungan, kualitas kehidupan kerja dan kepemimpinan. Hasil dari penelitian tersebut adalah tingkat kebahagiaan karyawan UKM di Chiang Mai berada pada tingkat tinggi dan tingkat pendapat terhadap lima faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja juga ada pada level tinggi. Hubungan, kualitas kehidupan kerja dan kepemimpinan adalah tiga faktor yang menyebabkan kebahagiaan di tempat kerja serta mampu memprediksi kebahagiaan di tempat kerja.<sup>26</sup>

2. Kemudian, beberapa artikel hasil penelitian lain yang menggabungkan antara kebahagiaan karyawan sebagai salah satu variabel dari beberapa variabel lain dalam penelitian. Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Ine Lestiani yang berjudul “Hubungan Penerimaan Diri dan Kebahagiaan pada Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk melihat

---

<sup>26</sup>Kemakorn Chaiprasit and Orapin Santidhirakul, “Happiness at Work of Employess in Small and Medium-Sized Enterprises, Thailand,” *Procedia Social and Behavioral Sciences* 25 (2011): 189–200.

hubungan penerimaan diri dan kebahagiaan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara penerimaan diri dan kebahagiaan pada karyawan. Dari hasil deskripsi subjek diketahui juga dalam penelitian ini karyawan memiliki penerimaan diri yang tergolong dalam kategori tinggi dan kebahagiaan juga termasuk dalam kategori tinggi.<sup>27</sup>

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Nurul Setyawati Handayani mahasiswa Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pengelola Perpustakaan di Balai Layanan Perpustakaan (Grahatama Pustaka) BPAD Daerah Istimewa Yogyakarta”. Kebahagiaan dapat dicapai salah satunya dengan adanya kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pengelola perpustakaan; dan pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja, motivasi kerja dengan kinerja; serta pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pengelola perpustakaan. Hasil penelitian

---

<sup>27</sup> Ine Lestiani, “Hubungan Penerimaan Diri Dan Kebahagiaan Pada Karyawan,” *Jurnal Ilmiah Psikologi* 9 Nomor 2 (June 2016): 109–119.

menyimpulkan bahwa (1) kepuasan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,74 berada pada tingkat kategori tinggi. (2) Motivasi kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,91 berada pada tingkat kategori tinggi. (3) Kinerja pengelola dengan nilai rata-rata sebesar 3,85 berada pada tingkat kategori tinggi. (4) Pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja pengelola dengan nilai  $t$  hitung sebesar 4,348 lebih besar dari  $t$  tabel 2,0003. (5) Pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pengelola yaitu  $t$  hitung 5,784 lebih besar  $t$  tabel 2,0003. (6) Secara bersamaan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pengelola perpustakaan.<sup>28</sup>

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Mojtaba Aghili dan G. Venkatesh Kumar dengan judul “*Relationship Between Religious Attitude and Happiness among Professional Employees*”. Sampel penelitian terdiri dari 744 laki-laki dan 747 perempuan, dengan total sampel adalah 1491 karyawan. Karyawan terdiri dari beberapa profesi, yaitu dokter, pengacara, insinyur, dan guru dengan

---

<sup>28</sup> Nurul Setyawati Handayani, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengelola Perpustakaan Di Balai Layanan Perpustakaan (Grahatama Pustaka) BPAD Daerah Istimewa Yogyakarta”, Tesis, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2017).

rentan usia responden antara 36 sampai 56 tahun. Sikap keagamaan diukur dengan skala Rajmanickam (RRAS). Temuan utama dari penelitian ini adalah bahwa semua sub-skala dan sikap keagamaan total ditemukan sangat berkorelasi dengan kebahagiaan. Artinya bahwa semakin tinggi sikap keagamaan, maka semakin tinggi pula kebahagiaan karyawan. Korelasi lebih lanjut mengungkapkan bahwa semakin tinggi kebahagiaan lebih banyak berkaitan dengan kehidupan masa depan, roh dan kehidupan dunia. Walaupun berhubungan secara signifikan, namun kurang berkorelasi dengan aspek formal dari sikap keagamaan.<sup>29</sup>

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Diannisa Wahyu Putri Chinanti dan Siswanti dengan judul “Hubungan antara Kebahagiaan di Tempat Kerja dengan Keterikatan Karyawan pada Karyawan PT. Dwi Prima Sentosa Mojokerto”. Populasi penelitian ini sebanyak 202 karyawan PT. Dwi Prima Sentosa Mojokerto. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan keterikatan karyawan dengan koefisien korelasi

---

<sup>29</sup>Aghili and Kumar, “Relationship between Religious Attitude and Happiness among Professional Employees.”

sebesar 0,791 ( $p < 0,001$ ). Artinya bahwa semakin tinggi kebahagiaan di tempat kerja maka semakin tinggi pula keterikatan karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kebahagiaan di tempat kerja maka semakin rendah pula keterikatan karyawan. Dalam penelitian ini, kebahagiaan di tempat kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 62,6% terhadap variabel keterikatan karyawan, sedangkan 37,4% dipengaruhi oleh faktor lain.<sup>30</sup>

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Sigit Ary Wijayanto dengan judul “Dampak Iklim Organisasi terhadap Kebahagiaan dan Kinerja Karyawan (Studi pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)”. Populasi dari penelitian ini sebanyak 245 karyawan dari 9 fakultas dan 23 unit di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY). Instrumen penelitian menggunakan kuesioner terstruktur penelitian Koys dan Decotiis. Instrumen kebahagiaan menggunakan kuesioner dari Hills dan Argyle, sedangkan instrumen kinerja karyawan mengembangkan indikator dari Dessler dengan pengukuran kinerja berdasarkan persepsi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi

---

<sup>30</sup>Chinanti and Siswanti, “Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Keterikatan Karyawan Pada Karyawan PT. Dwi Prima Sentosa Mojokerto.”



mempunyai hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kebahagiaan karyawan UMY. Persepsi karyawan tentang iklim organisasi di UMY mampu membuat mereka merasa bahagia. Sebagian besar karyawan sudah merasakan atribut kebahagiaan dengan baik, seperti memiliki *mindset* bersyukur dan menghargai hidup yang memberikan efek senang saat bekerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jadi, kebahagiaan merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya kinerja karyawan tenaga kependidikan di UMY.<sup>31</sup>

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Rini Anggraini dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja pada Karyawan PT POS Indonesia Pekanbaru”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan dampak dari kepuasan kerja di PT POS Indonesia Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan kepada 95 karyawan PT POS Indonesia Pekanbaru dengan pengumpulan data menggunakan skala kepuasan kerja dan kebahagiaan di tempat kerja. Karyawan

---

<sup>31</sup>Sigit Ary Wijayanto, “Dampak Iklim Organisasi Terhadap Kebahagiaan Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta),” *JBMA IV* Nomor 1 (March 2017): 42–56.

yang bahagia bisa meningkatkan produktivitas perusahaan dan akan memberikan yang terbaik bagi pekerjaannya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja dengan koefisien determinasi dari kepuasan kerja berkontribusi sebesar 16,1% pada kebahagiaan di tempat kerja karyawan.<sup>32</sup>

3. Beberapa kumpulan dari artikel menunjukkan hasil terkait makna kebahagiaan dari berbagai subjek yang berbeda. Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Rama Bahkruddinsyah yang berjudul “Makna Hidup dan Arti Kebahagiaan pada Lansia di Panti Werdha Nirwana Puri Samarinda”. Fokus penelitian ini mengenai mana hidup dan arti kebahagiaan pada lansia di Panti Werdha Nirwana Puri Samarinda yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana makna hidup serta arti kebahagiaan pada lansia di panti tersebut. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa 7 dari 8 subjek lansia memiliki makna hidup positif sehingga sekaligus dapat menemukan arti kebahagiaan dalam menjalani hidupnya di panti. Subjek SN diketahui dapat menerima keberadaannya dan merasa cocok tinggal di panti. Subjek MR

---

<sup>32</sup> Rini Anggraini, “Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Karyawan PT POS Indonesia Pekanbaru,” *Psychopolytan* 2 Nomor 1 (Agustus 2018): 28–35.

menyatakan bahwa dirinya merasa lebih nyaman dan tidak merasa kesepian. Subjek ST merasa lebih pantas tinggal di panti dan dapat menerima segala peristiwa yang dialaminya. Subjek MS merasa tidak kesusahan lagi saat tinggal di panti. Subjek SW menyatakan bahwa dirinya lebih baik tinggal di panti dan lebih merasa tenang. Subjek DN merasa dengan tinggal di panti, dirinya lebih berharga. Subjek RH merasa tidak kesepian dan tidak merepotkan orang tua angkatnya lagi serta mempunyai jaminan masa tua. Sedangkan subjek AM merasa dengan tinggal di panti hanya mengharapkan bantuan dari orang lain dan membuat dirinya tidak berguna.<sup>33</sup>

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Cicilia Pali yang berjudul “Gambaran Kebahagiaan pada Lansia yang Memilih Tinggal di Panti Werdha”. Fokus penelitian ini adalah penghayatan kebahagiaan lansia di masa lalu, masa sekarang, dan masa depan yang dianalisis berdasarkan teori kebahagiaan ontentik dari Seligman. Kebahagiaan masa lalu mencakup kepuasan, pemenuhan dan kedamaian. Kebahagiaan masa kini pada lansia

---

<sup>33</sup>Rama Bahkrudinsyah, “Makna Hidup Dan Arti Kebahagiaan Pada Lansia Di Panti Werdha Nirwana Puri Samarinda,” *eJournal Psikologi* 4 Nomor 4 (2016): 431–445.

terkait dengan adanya aktivitas waktu luang yang dapat digunakan untuk mengisi kegiatan yang menyenangkan. Sedangkan kebahagiaan masa depan ditandai dengan emosi positif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode pengumpulan data yaitu wawancara dan observasi. Subjek penelitian dipilih menggunakan metode *purposive sampling* yang berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seorang lansia tidak merasa bahagia baik pada masa lalu, masa kini dan masa depannya. Lansia lainnya merasa bahagia terhadap seluruh hidupnya. Dan lansia ketiga memiliki tingkat kebahagiaan yang lebih besar dari lansia yang sebelumnya.<sup>34</sup>

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Muskinul Fuad yang berjudul “Psikologi Kebahagiaan Manusia” yang mencoba menjelaskan makna kebahagiaan, komponen kebahagiaan, dan cara mengukurnya, dengan pendekatan filosofis dan psikologis. Hasilnya dalam penelitian ini kebahagiaan hidup dapat dinilai secara objektif dan subjektif. Secara objektif dengan menggunakan

---

<sup>34</sup>Cicilia Pali, “Gambaran Kebahagiaan Pada Lansia Yang Memilih Tinggal Di Panti Werda” 4 Nomor 1 (June 2016).

standar yang merujuk pada aturan agama atau pembuktian tertentu. Secara subjektif dapat mengukur kebahagiaan seseorang dengan bertanya dengan singkat apakah ia bahagia atau tidak.<sup>35</sup>

Dari beberapa uraian tentang kajian pustaka di atas menunjukkan sejumlah penelitian yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, yaitu makna hidup dan arti kebahagiaan, faktor pendukung kebahagiaan, faktor psikologis yang mempengaruhi kebahagiaan, gambaran kebahagiaan, hubungan agama dengan kebahagiaan, hubungan kebahagiaan dengan keterikatan karyawan, hubungan penerimaan diri dengan kebahagiaan, serta pengaruh iklim organisasi terhadap kebahagiaan dan kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini lebih spesifik kepada bagaimana makna kebahagiaan karyawan serta apa saja faktor-faktor pendukung kebahagiaan karyawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Menurut peneliti, jika makna dan faktor kebahagiaan lebih digali lagi, maka instansi terkait akan lebih mengetahui apa saja kebutuhan karyawan sehingga dapat lebih maksimal dalam bekerja. Maka dari itu, penulis tertarik untuk

---

<sup>35</sup>Muskinul Fuad, "Psikologi Kebahagiaan Manusia," *Jurnal Komunika* 9 Nomor 1 (January 2015): 112–120.

meneliti bagaimana makna kebahagiaan dan apa saja faktor-faktor pendukung kebahagiaan karyawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Selain itu, adapun yang membedakan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat dari lokasi, karena setiap lokasi atau tempat akan menggambarkan perbedaan kultur, budaya dan agama, begitu juga subjek serta teori yang digunakan. Perbedaan yang khas dan menarik dari penelitian sebelumnya adalah penelitian ini merupakan awal pertama kalinya mengenai makna dan faktor kebahagiaan karyawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

## **E. Metode Penelitian**

Untuk memperoleh data yang berhubungan dengan permasalahan yang dirumuskan penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bersifat deskriptif kualitatif. Metode deskriptif digunakan untuk meneliti objek dari suatu keadaan kondisi maupun suatu sistem pemikiran dari objek.<sup>36</sup>

Metode ini sering dinamakan dengan metode naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada

---

<sup>36</sup>Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Prespektif Rancangan Penelitian* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), 186.

kondisi yang alamiah. Metode ini juga sering disebut sebagai metode etnografi, yaitu ilmu mengenai gambaran keadaan yang kita temukan langsung di lapangan.<sup>37</sup> Penelitian lapangan bersifat deskriptif kualitatif sangat relevan untuk menemukan realita dengan menggali pengalaman seseorang terhadap sesuatu baik tentang suatu kejadian, proses interaksi dan struktur kehidupan yang terjadi pada suatu objek.<sup>38</sup> Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui bagaimana makna dan faktor kebahagiaan karyawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, maka penulis menggunakan jenis penelitian yang paling cocok yaitu pendekatan kualitatif, karena data yang dicari bersifat informasi dan keterangan bukan dalam bentuk simbol atau bilangan.

## 2. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dan objek yaitu sumber informasi guna dalam mengumpulkan data-data. Adapun yang menjadi subjek dan objek penelitian adalah :

### a. Subjek Penelitian

---

<sup>37</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: CV. Alfa Beta, 2013), 14.

<sup>38</sup>Adik Wibowo, *Metodologi Penelitian Praktis Bidang Kesehatan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), 147.

Subjek dalam penelitian ini adalah orang-orang yang menjadi sumber dan dapat memberikan data terkait dengan penelitian yang dilaksanakan. Dalam penelitian ini yang menjadi subyek adalah karyawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Karyawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berjumlah 35 orang, yang dibagi dalam tujuh bidang. Bidang tersebut adalah tata usaha, pemeliharaan dan pengadaan, sistem informasi, pengolahan, informasi dan loker, sirkulasi dan referensi. Subjek penelitian dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan dengan kriteria, sebagai berikut :

- 1) Karyawan rentan usia 25 sampai 60 tahun
- 2) Masa kerja minimal 1 tahun
- 3) Bekerja di bagian layanan perpustakaan

Berdasarkan kriteria tersebut, didapati sebanyak 10 karyawan yang menjadi subjek dalam penelitian ini. Posisi layanan yang ditempati adalah layanan informasi, peminjamankunci loker, peminjaman buku, pengembalian buku, layanan serial, skripsi, tesis dan disertasi, serta yang terkahir adalah layanan tandon. Sepuluh subjek penelitian ini adalah Ibu



Etty Nurhayati, Ibu Puji Hastuti, Ibu Muchti Nurhidaya, Ibu Wahyani, Ibu Retno Wuri, Ibu Wid, Bapak Ngadiman, Bapak Hasan Latif, Bapak Suhardi, dan Bapak Nur Arifin.

b. Objek Penelitian

Objek penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah makna dan faktor kebahagiaan menurut karyawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

### 3. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini berupa :

a. Wawancara

Wawancara adalah pengamatan informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan dan untuk dijawab secara lisan. Ciri utama dari wawancara atau *interview* adalah kontak langsung dengan tatap muka antara *interviewer* dan sumber informasi.<sup>39</sup> Dalam penelitian ini, penulis akan mengadakan wawancara secara mendalam

---

<sup>39</sup>Maman Rachman, *Strategi Dan Langkah-Langkah Penyusunan* (Semarang: IKIP Semarang Press, 1999), 83.

dengan informan, yaitu wawancara perorangan kepada subjek peneliti yang telah sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Proses wawancara dilakukan secara langsung dengan instrumen wawancara semi terstruktur, dimana hanya pokok-pokok masalah yang dipersiapkan sementara pertanyaannya diungkapkan pada saat terjadi wawancara.<sup>40</sup> Teknik wawancara ini digunakan untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, serta informan bisa diminta pendapat untuk mengemukakan ide-ide maupun informasi lainnya untuk hasil data yang lebih maksimal.

Dalam penelitian ini, penulis mengadakan wawancara secara mendalam terhadap informan yaitu wawancara kepada karyawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah sesuai dengan kriteria subjek penelitian. Wawancara yang dilakukan terhadap karyawan perpustakaan tentang memaknai kebahagiaan dalam bekerja.

---

<sup>40</sup>Uhar Suharsaputra, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2012), 214.

b. Observasi

Observasi adalah metode atau cara-cara menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung. Observasi digunakan untuk melihat dan mengamati secara langsung keadaan di lapangan agar penulis memperoleh gambaran yang lebih luas tentang permasalahan yang diteliti. Dapat dipahami bahwa observasi merupakan salah satu metode pengumpulan data di mana peneliti melihat, mengamati secara visual sehingga validitas data sangat tergantung pada kemampuan observer.<sup>41</sup>

Dalam penelitian ini, observasi yang akan dilakukan oleh peneliti dengan mengamati situasi dan kondisi karyawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang bekerja menempati posisi layanan perpustakaan. Kondisi yang diobservasi oleh peneliti berupa interaksi terhadap pemustaka dan sesama karyawan. Interaksi, ekspresi dan tingkah laku yang diperlihatkan dapat menunjukkan sejauh

---

<sup>41</sup>Basrowi and Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2008), 93.

mana kondisi karyawan pada saat bekerja, termasuk dalam melayani pemustaka. Selain observasi yang dilakukan kepada informan, peneliti juga mengobservasi lingkungan perpustakaan khususnya fasilitas yang mendukung kinerja karyawan. Setiap bidang layanan perpustakaan sudah dilengkapi dengan komputer dan barang elektronik lainnya yang memudahkan karyawan dalam memberikan layanan.

c. Dokumentasi

Metode ini merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan perkiraan. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang sudah tersedia dalam catatan dokumen. Dalam penelitian sosial, fungsi data yang berasal dari dokumentasi lebih banyak digunakan sebagai data pendukung dan pelengkap bagi data primer yang diperoleh melalui observasi dan wawancara mendalam.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup>*Ibid*, 153.

Dokumentasi dalam penelitian ini berupa catatan, kondisi keadaan pada saat penelitian. Selain itu, dokumentasi dalam penelitian ini juga berupa arsip-arsip yang terdapat di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dokumentasi berupa file data yaitu profil perpustakaan dan karyawan mengenai aktivitas layanan perpustakaan. Selain itu, dokumentasi yang didapatkan di lapangan berupa dokumentasi foto wawancara yang dilakukan dengan informasi utama.

#### **4. Teknik Analisis Data**

Pada prinsipnya analisis data kualitatif dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data. Teknik analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik analisis data yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman mencakup tiga kegiatan yaitu :

##### **a. Reduksi Data**

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian, pengabstraksian dan pentransformasian data kasar dari lapangan. Proses ini berlangsung selama penelitian dilakukan, dari awal sampai akhir penelitian. Fungsinya untuk menajamkan,

menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi sehingga interpretasi bisa ditarik. Reduksi yang akan dilakukan penulis adalah dengan cara memilih data yang telah didapatkan dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi kemudian dikelompokkan berdasarkan data yang dibutuhkan oleh penulis, setelah itu hasil pengelompokan data tersebut dideskripsikan. Adapun data yang penulis reduksi adalah sebagai berikut :

- 1) Penentuan subjek karyawan yang diwawancara.
- 2) Hasil wawancara dengan karyawan tentang makna kebahagiaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- 3) Hasil wawancara dengan subjek penelitian tentang faktor-faktor kebahagiaan karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

b. Penyajian Data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk penyajiannya antara lain berupa teks naratif, matriks, grafik, jaringan,

dan bagan. Tujuannya adalah untuk memudahkan membaca dan menarik kesimpulan.

c. Keabsahan Data

Keabsahan data digunakan sebagai upaya meningkatkan derajat kepercayaan data sehingga hasil penelitian dalam dipertanggungjawabkan. Keabsahan data dalam penelitian ini juga menggunakan triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, yaitu dengan mencrosscheck hasil wawancara dengan melakukan observasi dan juga dokumentasi.<sup>43</sup> Keabsahan data pada penelitian ini didukung dengan adanya *consent inform* sebagai bukti bertanggung jawaban atas data yang diberikan oleh informan.

d. Menarik Kesimpulan atau Verifikasi

Penarikan kesimpulan hanyalah sebagian dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Makna-makna

---

<sup>43</sup> Djunaidi Ghony and Fauzan Almanshur, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 313.

yang muncul dari data harus selalu diuji kebenaran dan kesesuaiannya sehingga validitasnya terjamin.<sup>44</sup>

## **F. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan dimaksudkan untuk mempermudah penulisan ilmiah yang sistematis dan konsisten dari keseluruhan tesis. Sistematika pembahasan dalam penulisan ini memuat lima bab yang antara bab satu dengan bab berikutnya mempunyai ketrikatan sehingga saling mengisi terhadap substansi yang ada. Setiap bab terdiri dari beberapa bagian sub bab yang akan menjadi rincian penjelasan dari masing-masing bab. Pada bagian awal terdapat halaman judul, halaman persetujuan tesis, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, halaman daftar isi, halaman abstrak. Adapun rincian sistematis penulisan penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **1. Bagian Awal**

Bagian awal tesis akan mencakup halaman judul, pernyataan keaslian, pernyataan bebas plagiasi, halaman pengesahan, persetujuan tim penguji ujian tesis, nota dinas pembimbing, motto,

---

<sup>44</sup>Basrowi and Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, 209.



halaman persembahan, abstrak, pedoman transliterasi, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar lampiran.

## **2. Bagian Inti**

Bagian inti menyajikan dalam bentuk bab-bab, sub bab. Secara garis besar penyusunan bagian inti adalah sebagai berikut :

Bab pertama berisi tentang pendahuluan, merupakan uraian umum latar belakang penelitian. Pada bab ini dibahas beberapa sub bab, yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, metode penelitian, dan sistematikan pembahasan.

Bab kedua berisi tentang kerangka teoritis mengenai kebahagiaan.

Bab ketiga berisis tentang gambaran umum karyawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan gambaran umum mengenai Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta terdiri dari sejarah berdirinya, gedung, letak geografis, visi, misi, keadaan karyawan, pustakawan, dan pemustaka.

Bab keempat tentang pembahasan hasil analisis data lengkap penafsiran sesuai dengan sasaran penelitian yang digunakan. Pada bab ini

dilakukan penelitian mengenai kebahagiaan karyawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Bab kelima berisi tentang penutup yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian, saran-saran, dan kata penutup.

### **3. Bagian Akhir**

Bagian akhir berisi daftar pustaka, *curriculum vitae* dan lampiran-lampiran yang terkait dengan penelitian.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Kebahagiaan karyawan merupakan kesenangan dan ketentraman untuk mencapai kepuasan hidup yang tidak akan lepas dari dua aspek, yaitu jasmani dan rohani. Kebahagiaan merupakan keseimbangan antara jasmani dan rohani, jika kebutuhan jasmani telah tercukupi bahkan sampai berlebih-lebihan maka harus diikuti dengan rasa syukur terhadap sang pemilik harta yang sesungguhnya, yaitu Allah SWT.

Makna kebahagiaan karyawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dibagi menjadi tiga, yaitu : pertama, perasaan nyaman dan tenang. Bahagia dalam bekerja adalah ketika karyawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga merasa nyaman dan tenang pada saat bekerja. Seberat apapun tekanan kerja jika hati sudah merasa nyaman dan tenang maka pekerjaan akan terselesaikan dengan maksimal. Kedua, kepuasan dalam membantu orang lain. Karyawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga merasa bahagia jika ia mampu membantu pemustaka yang mengalami kesulitan. Ketiga, tingkatan kebahagiaan. Kebahagiaan paling tinggi menurut karyawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga adalah ketika

mampu bertawakkal kepada Allah atas hidup dan ketetapan-Nya.

Selanjutnya, ada beberapa faktor kebahagiaan karyawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Faktor tersebut dibagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal kebahagiaan karyawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta adalah sikap ikhlas menerima dan kesehatan. Faktor eksternal kebahagiaan karyawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta adalah hubungan baik dengan rekan kerja, hubungan baik dengan atasan, jenis pekerjaan dan penghargaan. Faktor penghargaan menjadi bahan koreksi bagi teori Hurlock. Penelitian lain menyebutkan bahwa penghargaan dapat berdampak pada kepuasan kerja sehingga karyawan akan merasa bahagia saat bekerja.

## **B. Saran**

Karyawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta mempunyai makna dan faktor kebahagiaan yang berbeda-beda sesuai dengan kondisi masing-masing individu. Dari penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa yang merasa kesulitan untuk menuangkan kepenatan dalam bekerja. Diharapkan UIN Sunan Kalijaga khususnya Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga membuat program layanan bagi karyawan, fungsinya untuk menampung segala keluhan dan aspirasi karyawan.

Hal tersebut dilakukan agar, karyawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga memiliki sarana dalam berkeluh kesah dan mediasi jika ada masalah dengan sesama karyawan.

Selain itu penulis juga menyarankan agar kedepannya kajian terkait makna kebahagiaan karyawan di tempat kerja dapat terus dikaji dan dikembangkan. Supaya kedepannya eksplorasi terkait makna kebahagiaan karyawan mampu dimanfaatkan menjadi rujukan khususnya di instansi lainnya.

Penyusunan tesis ini merupakan kajian singkat tentang kebahagiaan karyawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Walaupun dengan usaha semaksimal mungkin yang telah penulis lakukan, tetapi karena keterbatasan yang ada pada diri penulis sehingga dalam penyusunan ini masih banyak kekurangan dan kesalahan yang perlu disempurnakan. Maka dari itu kritik dan saran yang membangun dari pembaca akan sangat berguna demi kesempurnaan tesis ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aghili, Mojtaba, and G. Venkatesh Kumar. "Relationship between Religious Attitude and Happiness among Professional Employees." *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology* 34, no. Special Issue (April 2008): 66–69.
- Anggraini, Rini. "Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Karyawan PT POS Indonesia Pekanbaru." *Psychopolytan* 2 Nomor 1 (Agustus 2018): 28–35.
- Bahkruddinsyah, Rama. "Makna Hidup Dan Arti Kebahagiaan Pada Lansia Di Panti Werdha Nirwana Puri Samarinda." *eJournal Psikologi* 4 Nomor 4 (2016): 431–445.
- Basrowi, and Suwandi. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2008.
- Chaiprasit, Kemakorn, and Orapin Santidhirakul. "Happiness at Work of Employess in Small and Medium-Sized Enterprises, Thailand." *Procedia Social and Behavioral Sciences* 25 (2011): 189–200.
- Chinanti, Diannisa Wahyu Putri, and Siswanti. "Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan

Keterikatan Karyawan Pada Karyawan PT. Dwi Prima Sentosa Mojokerto.” *Jurnal Empati* 7 Nomor 3 (Agustus 2018): 199–205.

Diponegoro, Ahmad Muhammad, and Mulyono Mulyono. “Faktor-Faktor Psikologis Yang Mempengaruhi Kebahagiaan Pada Lanjut Usia Suku Jawa Di Klaten.” *Psikopedagogia* 4 (2015).

Fuad, Muskinul. “Psikologi Kebahagiaan Manusia.” *Jurnal Komunika* 9 Nomor 1 (January 2015): 112–120.

Ghony, Djunaidi, and Fauzan Almanshur. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.

Hamka. *Tasawuf Modern*. Jakarta: Yayasan Nurul Islam, 1980.

Handayani, Nurul Setyawati. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengelola Perpustakaan Di Balai Layanan Perpustakaan (Grahatama Pustaka) BPAD Daerah Istimewa Yogyakarta.” UIN Sunan Kalijaga, 2017.

Hartanto, Adrian. “Analisis Gaya Kepemimpinan Pada PT. Sinar Sarana Sukses.” *Agrora* 4 Nomor 2 (2016): 140–145.

- Hurlock, Elizabeth B. *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Penerbit Erlangga, tt.
- Huxley, Aldous. *Filsafat Perennial Terjemahan Ali Noer Zamara*. Yogyakarta: Qalam, 2000.
- Jobplanet. “Profesi-Profesi Di Indonesia Dengan Tingkat Stres Paling Tinggi Dan Paling Rendah.” *Jobplanet Official Blog*, March 3, 2017. <http://blog.id.jobplanet.com/profesi-profesi-di-indonesia-dengan-tingkat-stres-paling-tinggi-dan-paling-rendah/>.
- Jobstreet. “Survei Mengungkapkan 5 Tren Yang Mempengaruhi Kebahagiaan Karyawan,” n.d. <https://www.jobstreet.co.id/en/cms/employer/survei-mengungkapkan-5-tren-yang-mempengaruhi-kebahagiaan-karyawan/>.
- Lestiani, Ine. “Hubungan Penerimaan Diri Dan Kebahagiaan Pada Karyawan.” *Jurnal Ilmiah Psikologi* 9 Nomor 2 (June 2016): 109–119.
- Lu, Luo, and Jian Bin Shih. “Sources of Happiness: A Qualitative Approach.” *Journal of Social Psychology* 139, no. 1 (2010): 181–187.



- Matheos, Meriam Oriliand. “Faktor Determinan Kebahagiaan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Manado).” *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* 5 Nomor 4 (2017): 611–630.
- Miskawaih, Ibnu. *Menuju Kesempurnaan Akhlak*. Bandung: Mizan, 1994.
- Miswar. “Konsep Tawakkal Dalam Al-Qur’an.” *Ihyaau Al-’Arabiyyah* 4 Nomor 1 (January 2008): 30–45.
- Muthahhari, Murtadha. *Fitrah : Menyikapi Hakikat, Potensi, Dan Jatidiri Manusia*. Jakarta: Penerbit Lentera, 2008.
- Nursalim, Mochammad. *Bimbingan Dan Konseling Pribadi Dan Sosial*. Yogyakarta: Ladang Kata, tt.
- Pali, Cicilia. “Gambaran Kebahagiaan Pada Lansia Yang Memilih Tinggal Di Panti Werda” 4 Nomor 1 (June 2016).
- Patnani, M. “Kebahagiaan Pada Remaja.” *Jurnal Psikogenesis* (2012): 56–64.
- Poespoprodjo, W. *Filsafat Moral Kesusilaan Dalam Teori Dan Praktek*. Bandung: Pustaka Grafika, 1998.

- Prastowo, Andi. *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Prespektif Rancangan Penelitian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011.
- Purnamasari, Herni, Margareta Rahayuningsih, and Chasanah. “Kunci Determinasi Dan Flashcard Sebagai Media Pembelajaran Inkuiri Klasifikasi Makhluk Hidup SMP.” *Unnes Science Education Journal* 1 Nomor 2 (November 2012): 104–110.
- Purwadaminta, W. J. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1976.
- Rachman, Maman. *Strategi Dan Langkah-Langkah Penyusunan*. Semarang: IKIP Semarang Press, 1999.
- Rahmawati, Vivin Eka, and Dian Puspita Yani. “Hubungan Interaksi Sosial Dengan Hasil Prestasi Belajar Mahasiswa Semester IV Program Studi Diploma III Kebidanan UNIPDU Jombang.” *Jurnal Edu Health* 4 Nomor 2 (September 2014): 104–111.
- Rodriguez-Munoz, Alfredo, and Ana Sanz-Vergel. “Happiness and Well-Being at Work : A Spesial Issue Introduction.” *Journal of Work and Organizational Psychology* 29 (2013): 95–97.

Seligman, Martin E. P. *Authentic Happiness*. Bandung: PT. Mizan Pustaka, 2005.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV. Alfa Beta, 2013.

Suharsaputra, Uhar. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2012.

Susanto, Eddy Madiono, and Budhi Stiawan. "Peranan Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Upaya Meningkatkan Semangat Dan Kegairahan Kerja Karyawan Di Toserba Sinar Mas Sidoarjo." *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* 2 Nomor 2 (September 2000): 29–43.

Sutarno, NS. *Manajemen Perpustakaan : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Sagung Seto, 2006.

Suwarno, Wiji. *Perpustakaan & Buku : Wacana Penulisan & Penerbitan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011.

Taylor, Sandra Ane. *Quantum Success: Lompatan Dahsyat Menuju Kekayaan Dan Kebahagiaan Sejati*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2008.

Veenhoven, Ruut. *How Do We Assess How Happy We Are? Tenets, Implications and Tenability of Three Theories*.

Paper Presented at Conference on “New Directions in the Study of Happiness: United States and Internaitonal Perspectives.” USA: University of Notre Dame, Oktober.

- Wibowo, Adik. *Metodologi Penelitian Praktis Bidang Kesehatan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- Widhiastana, Nyoman Doddy, Made Wardana, and I Gde Adnyana Sudibya. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan Terhadap Kreativitas Dan Kinerja Pegawai Di Universitas Pendidikan Ganesha.” *E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6 Nomor 1 (2017): 223–250.
- Wijayanto, Sigit Ary. “Dampak Iklim Organisasi Terhadap Kebahagiaan Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta).” *JBMA IV* Nomor 1 (March 2017): 42–56.
- Wulandari, Siska, and Ami Widyastuti. “Faktor-Faktor Kebahagiaan Di Tempat Kerja” 10 Nomor 1 (June 2014).
- Ya’qub, Hamzah. *Ketenangan Dan Kebahagiaan Mu’min*. Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1980.

Yeni, Fitra. “Hubungan Emosi Positif Dengan Kepuasan Hidup Pada Lanjut Usia (LANSIA) Di Kota Padang Provinsi Sumatera Barat.” *Ners Jurnal Keperawatan* 9 Nomor 1 (March 2013): 10–21.

Yuniasih, Yuyun, Heri Herdiana, and Alfin Nurfaumi Mufreni. “Pengaruh Penghargaan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemauan Kerja.” *Jurnal Ekonomi Manajemen* 4 Nomor 2 (November 2018): 119–127.

“Koleksi Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga,” Desember 2019. <http://lib.uin-suka.ac.id/category/layanan/>.

“Sejarah Singkat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,” Desember 2019. <http://lib.uin-suka.ac.id/2012/06/12/sejarah-singkat/>.

“Visi Misi Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,” Desember 2019. <http://lib.uin-suka.ac.id/2012/06/12/visi-misi/>.

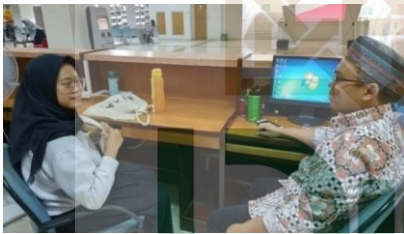
## LAMPIRAN

### A. Pedoman Wawancara Semi Terstruktur

1. Bagaimana anda memaknai kebahagiaan?
2. Bagaimana anda memaknai kebahagiaan di tempat kerja?
3. Apakah anda sudah bahagia? Bahagia seperti apa yang anda rasakan sekarang?
4. Kebahagiaan paling tertinggi dalam hidup itu seperti apa?
5. Apa saja faktor-faktor kebahagiaan dalam bekerja?
6. Bagaimana setiap faktor tersebut membentuk kebahagiaan?
7. Bahagia itu ditumbuhkan atau ditunggu?
8. Seberapa penting penghargaan untuk karyawan?
9. Apakah kebahagiaan bisa menumbuhkan kebahagiaan?
10. Apakah anda melihat kesempatan pengembangan karir? Coba jelaskan

### B. Dokumentasi foto pada saat wawancara





STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

### Informed Consent

Assalamu'alaikum. Wr.Wb

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta :

Nama : Nur Aeni Sanjaya

NIM : 17200010060

Bermaksud mengadakan penelitian yang berjudul "Determinasi Kebahagiaan Karyawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta". Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi sebagai informasi penelitian untuk terlaksananya kegiatan tersebut. Jawaban Bapak/Ibu akan saya jamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Apabila Bapak/Ibu berkenan menjadi informan, mohon kiranya Bapak/Ibu bersedia menandatangani lembar persetujuan menjadi informan (informed consent).

Wassalamu'alaikum. Wr Wb.

Peneliti,

Nur Aeni Sanjaya



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :

Tempat, tanggal lahir :

Dengan ini menyatakan bersedia menjadi informan penelitian yang dilakukan oleh Nur Aeni Sanjaya, mahasiswa Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul “Determinasi Kebahagiaan Karyawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”. Saya mengerti dan memahami bahwa penelitian ini tidak akan berakibat negatif terhadap saya, oleh karena itu saya bersedia untuk menjadi informan pada penelitian ini.

Yogyakarta, Januari 2020

Informan



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

Nama : **Nur Aeni Sanjaya, S. Sos.**  
 Tempat, Tanggal Lahir : Sleman, 21 Maret 1995  
 Alamat :Kepitu 01/17, Trimulyo,  
 Sleman, Sleman, DI.  
 Yogyakarta, 5513  
 Nama Ayah : Bambang Basuki Ilyas  
 Nama Ibu : Almh. Sumi Lastiwi  
 Agama : Islam  
 Golongan Darah : A  
 Anak-ke : 2 dari 2 bersaudara  
 Nomor Handphone : 085 729 962 622  
 E-Mail : [nuraenisanjaya16@gmail.com](mailto:nuraenisanjaya16@gmail.com)

### B. Riwayat Pendidikan

1. 2001 - 2007 : SD Negeri Kadisobo 2
2. 2007 - 2010 : SMP Negeri 3 Sleman
3. 2010 - 2013 : SMA Negeri 1 Pakem
4. 2013 - 2017 : Sarjana (S.1) Program Studi  
 Bimbingan dan Konseling, Fakultas Dakwah dan  
 Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan  
 Kalijaga Yogyakarta.

5. 2017 – 2020 : Pascasarjana (S.2) Program Studi Interdisciplinary Islamic Studies, Konsentrasi Bimbingan dan Konseling Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

### **C. Riwayat Pekerjaan**

1. 2015 : Garda Depan Dagadu Jogja angkatan 52
2. 2017 : Assistance Library di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga
3. 2017 – sekarang : Asisten Personal

### **D. Pengalaman Organisasi**

1. 2018 – sekarang : Ketua Karang Taruna Ds. Kepitu

### **E. Minat Keilmuan**

1. Bimbingan Konseling Islam
2. Psikologi Perkembangan

### **F. Karya Ilmiah**

#### **1. Buku**

- a. “Menghidupkan Nilai dan Spiritual dengan model DFC (*Desgin For Change*)”. Mahasiswa Magister Bimbingan dan Konseling Islam UIN Sunan Kalijaga 2017. K-Media, Yogyakarta (Februari 2019). ISBN:978-602-451-354-2.

## 2. Artikel

- a. “Hubungan antara Bimbingan Pribadi dengan Asertvitas Siswa Kelas VIII MTs Negeri Yogyakarta 1”, *Hisbah: Jurnal Bimbingan Konseling dan Dakwah Islam*. Volume 15, Nomor 02, (Desember 2018), 1-17
- b. “Hubungan antara Penggunaan Teknologi Media BK dengan Kepuasan Layanan Bimbingan Klasika”, *Jurnal Transformatif*. Volume 02, Nomor 02, (Oktober 2018), 158-169

Yogyakarta, 22 Januari 2020

(Nur Aeni Sanjaya, S. Sos.)  
STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA