

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kebahagiaan di tempat kerja pada hakikatnya adalah suatu keadaan psikologis yang timbul dari penilaian individu atas pengalaman dan kondisi pekerjaannya. Dalam lingkup pendidikan, kebahagiaan guru merupakan salah satu komponen penting. Menurut Fineman, et al., (dalam Kahkasha), tingkat kebahagiaan guru di tempat kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja, kepuasan dalam bekerja, dan hasil belajar siswa.¹ Nimisha Beri kemudian menegaskan bahwa guru yang bahagia lebih mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif, sehingga mendorong peningkatan prestasi dan kesejahteraan siswa.² Ketika guru merasakan kebahagiaan dan kepuasan dalam pekerjaannya, guru akan lebih mudah membangun lingkungan belajar yang positif, serta mampu berinovasi dalam metode pembelajaran (Cameron et al., dalam Kahkasha).³ Dengan demikian, kebahagiaan guru tidak hanya bermanfaat bagi guru secara personal, tetapi juga bagi siswa dan sistem pendidikan secara keseluruhan.

Menurut Pryce & Jones, *happiness at work* atau kebahagiaan di tempat kerja merupakan hasil dari proses individu yang secara aktif mengenali, mengatur, dan membentuk lingkungan kerjanya, sehingga menciptakan

¹ Ms Kahkasha, "Teachers Wellbeing Matters: A Systematic Review Of Workplace Happiness," *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science*, 2024, Vol. 6, No. 9, 1431-1440

² Gyeltshen, C., & Beri, N., "Levels of work place happiness, organizational commitment, work motivation, and job satisfaction among secondary school teachers in bhutan," *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 2019, Vol. 7, No. 6, 428-435

³ Ms Kahkasha, 1431

perasaan positif yang berkelanjutan dan memungkinkannya untuk bekerja secara maksimal.⁴ Pryce dan Jones menjabarkan kebahagiaan di tempat kerja melalui lima dimensi utama yang dikenal sebagai 5C, yaitu *contribution* (kontribusi dan nilai kerja), *conviction* (motivasi dan ketahanan), *culture* (keselarasan nilai individu dan organisasi), *commitment* (dedikasi dan keterikatan emosional), serta *confidence* (keyakinan pada kemampuan diri dan organisasi). Kelima aspek tersebut saling berhubungan dan membentuk cara individu dalam memahami kebahagiaannya di tempat kerja.

Selain kelima aspek tersebut, kebahagiaan kerja juga turut dibentuk oleh berbagai faktor pendukung lainnya. Seperti yang diungkapkan oleh Carr (dalam Wulandari), kebahagiaan di tempat kerja dipengaruhi oleh banyak hal, seperti kepribadian, budaya, pernikahan, dukungan sosial, persahabatan, kesehatan, agama, spiritualitas, dan kerja sama.⁵ Faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja dipengaruhi oleh interaksi antara aspek personal, sosial, dan lingkungan.

Studi pendahuluan yang dilakukan di SMK Pawyatan Daha Kediri mengungkap bahwa salah satu faktor penting yang membentuk kebahagiaan di tempat kerja (*happiness at work*) adalah terciptanya hubungan yang harmonis dengan seluruh warga sekolah. Hasil wawancara dengan seorang guru berinisial AT di sekolah tersebut menegaskan hal ini, di mana guru tersebut menyatakan, “*Di SMK Pawyatan Daha, hubungan yang baik antar rekan kerja, baik antar guru, staf, maupun siswa, sangat berkontribusi pada kebahagiaan*

⁴ Jones Pryce, *Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital for Success* (USA: Wiley-Blackwell, 2010).

⁵ Wulandari, S., Widyastuti, A., “Faktor - Faktor Kebahagiaan Di Tempat Kerja,” *Jurnal Psikologi*, 2014, Vol. 10, No. 1

saya.” Ia menjelaskan bahwa perasaan dihargai dan didukung meningkatkan motivasinya untuk mengajar. “Ketika saya merasa nyaman, saya menjadi lebih termotivasi untuk mengajar,” tambahnya.⁶

Untuk menjaga hubungan harmonis, guru ini menekankan kegiatan bersama seperti pertemuan rutin dan acara sosial. “Pernah ketika tiba-tiba diajak *outing* keluar kota di waktu sedang padat-padat nya kegiatan belajar mengajar dan administrasi, itu seperti *refresh* sejenak agar kembali bersemangat saat bekerja.” Melalui wawancara ini, dapat disimpulkan bahwa hubungan sosial yang baik di sekolah berkontribusi signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja.⁷ Pernyataan tersebut selaras dengan Pryce dan Jones yang menjadikan *culture* (hubungan baik yang terjalin dengan rekan kerja) sebagai dimensi yang membentuk *happiness at work*.

Selain hubungan yang harmonis, *happiness at work* juga dibentuk oleh *perceived organizational support* (POS) atau dukungan organisasi yang dirasakan. Eisenberger dkk. mendefinisikan *perceived organizational support* sebagai persepsi umum karyawan tentang sejauh mana organisasi memerhatikan kesejahteraan karyawan, menghargai kontribusi dan perhatian yang telah diberikan karyawan untuk organisasi.⁸ Persepsi ini terwujud melalui tiga bentuk utama yaitu, keadilan dalam kebijakan organisasi, dukungan atasan, dan penghargaan serta kondisi kerja.⁹ Dalam konteks guru, POS dapat berupa dukungan finansial mencakup gaji dan tunjangan, dukungan emosional

⁶ Wawancara dengan AT salah satu guru di SMK Pawyatan Daha Kediri, pada tanggal 17 Mei 2025

⁷ Ibid.

⁸ R. Eisenberger, R. Huntington, S. Hutchison, dkk, "Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, vol. 71 (1986), 500.

⁹ Rhoades, L., & Eisenberger, R., "Perceived organizational support: A review of the literature," *Journal of Applied Psychology*, vol. 87, no. 4 (2002), 698–714.

meliputi penghargaan dan apresiasi, serta dukungan instrumental mencakup pelatihan dan pengembangan karir.

Guru dengan POS yang tinggi akan cenderung memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Hal tersebut dibuktikan oleh Radiafilsan dalam penelitiannya yang menyimpulkan bahwa POS berpengaruh positif langsung terhadap komitmen organisasi.¹⁰ Dengan demikian, dampaknya bagi guru swasta yang sering menghadapi tantangan seperti ketidakpastian kontrak dan fluktuasi jumlah penerimaan siswa tiap tahun, dukungan organisasi yang memadai mampu menumbuhkan komitmen jangka panjang (untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan pendidikan melalui stabilitas sumber daya manusia).

Selain itu, POS juga memainkan peran penting dalam membentuk kebahagiaan di tempat kerja. Hal ini selaras dengan penelitian Ahmet Yıldız yang menyimpulkan bahwa POS merupakan faktor yang berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan *happiness at work*.¹¹ Penelitian tersebut menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan oleh guru dapat berkontribusi secara langsung pada terciptanya kebahagiaan dalam bekerja.

Selain POS, *job satisfaction* juga memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi *happiness at work*. Menurut Locke, *job satisfaction* merupakan keadaan emosional positif yang berasal dari penilaian individu terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya, yang melibatkan respons kognitif, afektif,

¹⁰ Christian Radiafilsan, "Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) terhadap Komitmen Organisasi SMA Negeri di Kota Palangka Raya," *Equity in Education Journal (EEJ)*, vol. 1, no. 1 (2019), 48.

¹¹ Ahmet Yıldız, "Comparison of Happiness at Work Levels of Health, Education and Security Sector Employees: The Effect of Perceived Organizational Support," *Journal of Social Sciences of Mus Alparslan University*, 2024, Vol. 12, No. 2, 433-452

dan evaluatif secara menyeluruh.¹² Maury dan Yehuda (dalam Luthans) menguraikan lima dimensi *job satisfaction* antara lain: pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, supervisi, dan rekan kerja.¹³ Dimensi dan faktor tersebut dapat dijadikan acuan dalam menilai tingkat *job satisfaction* yang dimiliki individu.

Hasil wawancara dengan guru di SMK Pawyatan Daha 1 menunjukkan bahwa dukungan organisasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka. Beberapa guru mengungkapkan bahwa kebijakan manajemen yang mendukung pengembangan profesional, seperti pelatihan dan seminar, memberikan motivasi tambahan dalam mengajar. Salah satu guru berinisial BB mengatakan, "*Dengan adanya pelatihan yang difasilitasi sekolah, saya merasa diberdayakan dan mampu mengembangkan metode pengajaran yang lebih baik.*" Selain itu, pengakuan atas prestasi kerja, seperti penghargaan bulanan, juga dianggap penting dalam meningkatkan rasa dihargai dan kebanggaan terhadap profesi mereka.¹⁴

Di SMK Pawyatan Daha 3, wawancara dengan guru memperlihatkan bahwa lingkungan kerja yang positif, yang didukung oleh manajemen, berkontribusi besar pada kebahagiaan mereka di tempat kerja. Di SMK Pawyatan Daha 3, wawancara dengan guru memperlihatkan bahwa lingkungan kerja yang positif yang didukung oleh manajemen, berkontribusi besar pada

¹² Edwin A. Locke, "What is job satisfaction?," *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 4, No. 4, 309-336

¹³ Fred Luthans, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (New York: McGraw-Hill, 2011), 141.

¹⁴ Wawancara dengan BB salah satu guru di SMK Pawyatan Daha 1 Kediri, pada tanggal 24 Mei 2025.

kebahagiaannya di tempat kerja. Guru-guru merasa lebih bahagia ketika diterima dan didukung oleh rekan-rekan dan pimpinan. Seorang guru menegaskan, "*Lingkungan sekolah yang nyaman seperti ruang-ruang bersih dan rapi, halaman sekolah hijau dan asri, beban tugas juga disesuaikan dengan tupoksi masing-masing, menjadikan kami merasa lebih puas dengan pekerjaan yang kami lakukan.*" Dukungan sosial tersebut menciptakan rasa kebersamaan, yang membuat proses mengajar menjadi lebih menyenangkan dan produktif.¹⁵

Pada penelitian yang dilakukan oleh Setyawan dan Tobing, menghasilkan temuan bahwa *job satisfaction* berkontribusi sebesar 68,8% terhadap *happiness at work*. Temuan tersebut menunjukkan sumbangsih *job satisfaction* terhadap *happiness at work* secara signifikan. Selain itu, *job satisfaction* juga memiliki potensi sebagai variabel mediator yang menjembatani pengaruh *perceived organizational support*, seperti yang disimpulkan oleh Trivinanti dan Sary dalam penelitiannya.¹⁶

Berdasarkan pemaparan tersebut, keberadaan variabel mediasi khususnya *job satisfaction* dalam studi ini bertujuan untuk memahami bagaimana *perceived organizational support* berinteraksi dengan *happiness at work* bagi guru. Dengan mempertimbangkan *job satisfaction*, sehingga dapat lebih jelas melihat bagaimana dukungan organisasi berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja, yang dapat berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja.

¹⁵ Wawancara dengan beberapa guru di SMK Pawyatan Daha 3 Kediri, pada tanggal 26 Mei 2025.

¹⁶ D. Triwinanti & F. P., Sary, "The Influence of Perceived Organizational Support and Organizational Justice on Job Satisfaction," *Journal of Social Research*, 2024, Vol. 3, No. 2, 640-650

Pemilihan Kota Kediri sebagai lokasi penelitian ini didasarkan pada karakteristiknya sebagai wilayah dengan satuan pendidikan swasta tertinggi dibandingkan dengan beberapa kota lain yang ada di Jawa Timur. Berikut adalah data jumlah satuan pendidikan yang ada di Kota Kediri serta beberapa kota lainnya di Jawa Timur:

Tabel 1. 1: Sebaran Jumlah Satuan Pendidikan Negeri & Swasta

Kota	Satuan Pendidikan Negeri	Satuan Pendidikan Swasta
Kota Kediri	142	256
Kota Blitar	89	127
Kota Madiun	84	172
Kota Mojokerto	62	121

(Sumber: <https://data.kemendikdasmen.go.id/>)

Data tersebut menunjukkan adanya dominasi sekolah swasta dibandingkan sekolah negeri di beberapa wilayah Jawa Timur. Dengan jumlah satuan pendidikan swasta yang cukup banyak, maka sebagian besar guru di daerah tersebut berstatus sebagai guru swasta. Dalam konteks ini, fokus penelitian pada guru swasta menjadi penting untuk dikaji lebih dalam, mengingat bahwa kebijakan dan kesejahterannya sangat bergantung pada dukungan organisasi (bukan pada regulasi pemerintah yang berlaku seperti di sekolah negeri).

Dari jumlah tersebut, Yayasan Pawyatan Daha merupakan lembaga pendidikan swasta tertua di Kota Kediri. Yayasan Pawyatan Daha didirikan pada tahun 1924, dengan sejarah panjang dalam mengelola berbagai jenjang pendidikan mulai dari SD, SMP, SMA, hingga SMK.¹⁷ Dari seluruh jenjang yang dikelola, penelitian ini difokuskan pada guru SMK Pawyatan Daha 1 dan 3 dikarenakan adanya kompleksitas beban kerja guru yang meliputi pengajaran

¹⁷ Profil Yayasan Pawyatan Daha,” *Yayasan Pawyatan Daha*, diakses 8 September 2025, <https://yayasanpawyatandahakediri.blogspot.com/2010/11/profil-yayasan-pawyatan-daha.html>.

teori dan praktik. Pemilihan kedua sekolah tersebut didasarkan pada pengelola yang sama, sehingga terdapat kemungkinan penerapan kebijakan, budaya organisasi, dan tipe kepemimpinan yang relatif seragam, sehingga memberikan setting yang konsisten untuk mengamati pengaruh *perceived organizational support*.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dan *job satisfaction* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *happiness at work*, namun masih terdapat beberapa keterbatasan yang perlu dieksplorasi lebih lanjut. Sebagian besar penelitian tersebut dilakukan dalam lingkup organisasi perusahaan/industri, sehingga belum merepresentasikan dinamika yang ada pada lingkup pendidikan. Selain itu, studi-studi sebelumnya cenderung berfokus pada pengaruh langsung *perceived organizational support* dan *job satisfaction* pada *happiness at work*, tanpa memperhatikan peran mediasi. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Happiness at Work* Yang Dimediasi Oleh *Job Satisfaction* Pada Guru Smk Pawyatan Daha 1 dan 3 Kediri.”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Happiness at Work* pada guru di SMK Pawyatan Daha 1 dan 3 Kediri?
2. Bagaimana pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Satisfaction* pada guru di SMK Pawyatan Daha 1 dan 3 Kediri?
3. Bagaimana pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Happiness at Work* pada guru di SMK Pawyatan Daha 1 dan 3 Kediri?

4. Bagaimana pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Happiness* melalui *Job Satisfaction* pada guru di SMK Pawyatan Daha 1 dan 3 Kediri?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Happiness at Work* pada guru di SMK Pawyatan Daha 1 dan 3 Kediri.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Satisfaction* pada guru di SMK Pawyatan Daha 1 dan 3 Kediri.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Happiness at Work* pada guru di SMK Pawyatan Daha 1 dan 3 Kediri.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Happiness* melalui *Job Satisfaction* pada guru di SMK Pawyatan Daha 1 dan 3 Kediri.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi literatur akademik dalam ranah Psikologi Industri dan Organisasi (PIO), khususnya dalam memahami pengaruh *perceived organizational support* terhadap *happiness at work* yang dimediasi oleh *job ssatisfaction*.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengeksplorasi dinamika psikologis guru di lingkungan pendidikan, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan mental dan kinerja profesional guru swasta.

2. Secara Praktis

a. Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada guru mengenai pentingnya *perceived organizational support* dan *job satisfaction* dalam meningkatkan *happiness at work*.

b. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan bacaan, serta dapat memberikan wawasan kepada pembaca mengenai pengaruh *perceived organizational support* terhadap *happiness at work* yang dimediasi oleh *job satisfaction*.

E. Kajian Pustaka

Berikut adalah beberapa penelitian atau jurnal yang relevan serta kontribusinya dalam instansi, yang dijadikan sebagai referensi dan bahan perbandingan dalam penelitian ini:

1. Jurnal hasil tulisan Hafiludin Kurniawan yang berjudul “*Influence of Perceived Organizational Support on Organizational Commitment and Turnover Intention through the Mediating Role of Happiness at Work*” pada tahun 2024. Penelitian tersebut bertujuan untuk memahami serta menganalisis tentang pengaruh *perceived organizational support* pada *organizational commitment* dan *turnover intention* melalui *happiness at work*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*, 2) *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *happiness at work*, 3) *Organizational Commitment* berpengaruh positif terhadap

Happines at Work, 4) *Perceived Organizational Support* berpengaruh negatif *Turnover Intention*, 5) *Organizational Commitment* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*, 6) *Happines at Work* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*, 7) *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Organizational Commitment* dan *Turnover Intention* melalui mediasi *Happines at Work*.¹⁸ *Happines at Work* terbukti mampu memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Organizational Commitment* terhadap turnover intention. Dalam penelitian ini, terdapat elemen yang serupa dengan penelitian sebelumnya, yakni pada variabel X yang digunakan, yaitu *perceived organizational support*. Sedangkan untuk perbedaannya terletak pada penggunaan variabel *happiness at work*. Pada penelitian tersebut, *happiness at work* dijadikan sebagai variabel *intervening/mediasi*, sedangkan pada penelitian ini *happiness at work* dijadikan sebagai variabel Y. Tidak hanya itu, sampel yang digunakan juga berbeda, subjek yang digunakan dalam penelitian tersebut ialah karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Area Demak, sedangkan penelitian ini menggunakan guru honorer sebagai sampelnya.

2. Jurnal yang diteliti dan ditulis Marsella Septiani dan Sutarto Wijono yang berjudul “*Perceived Organizational Support (Pos) Dengan Kepuasan Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19*” pada tahun 2022. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan hubungan antara

¹⁸ Hafiludin Kurniawan, “Influence of Perceived Organizational Support on Organizational Commitment and Turnover Intention through the Mediating Role of Happiness at Work,” *JURNAL MULTIDISIPLIN MADANI (MUDIMA)*, 2024, Vol. 4, No. 3, 437-449

perceived organizational support dan job satisfaction. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan dan kuat antara perceived organizational support dan job satisfaction.¹⁹ Penelitian ini menunjukkan kesamaan dengan penelitian terdahulu dalam penggunaan perceived organizational support sebagai variabel X. Sedangkan perbedaannya, job satisfaction pada penelitian tersebut dijadikan sebagai variabel Y, sedangkan pada penelitian ini digunakan sebagai variabel Z atau mediator. Selain perbedaan sebelumnya, uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian tersebut menggunakan teknik *Spearman Rho* atau *Rank Spearman*, sedangkan pada penelitian ini menggunakan uji-t dan uji mediasi.

3. Jurnal karya tulis Dinda Trinanti dan Fetty Poerwita Sary yang dipublikasikan dengan judul "*The Influence Of Perceived Organizational Support And Organizational Justice On Job Satisfaction*" pada tahun 2024. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh *perceived organizational support* dan *organizational justice* terhadap *job satisfaction*. Hasil penelitian tersebut menemukan bahwa *organizational support* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job satisfaction*, sama halnya dengan *organizational justice* yang juga berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*.²⁰ Sehingga, semakin tinggi tingkat *organizational support* dan *organizational justice*, maka semakin tinggi

¹⁹ Marsella Septiani dan Sutarto Wijono, "Perceived Organizational Support (Pos) Dengan Kepuasan Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19," *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2022, Vol. 10, No. 3, 538-548

²⁰ Dinda Triwinanti dan Fetty Poerwita Sary, "The Influence Of Perceived Organizational Support And Organizational Justice On Job Satisfaction," *Jurnal Of Social Research*, Vol. 3, No. 2,

pula tingkat job satisfaction yang dirasakan. Kesamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dapat ditemukan pada penggunaan *perceived organizational support* sebagai variabel X, serta menguji pengaruhnya terhadap job satisfaction. Sedangkan perbedaan penelitian tersebut dalam penggunaan variabel job satisfaction sebagai variabel Y, sedangkan pada penelitian ini digunakan sebagai variabel Z atau mediator. Perbedaan yang lain dapat ditemukan terletak pada teknik analisis yang digunakan. Penelitian sebelumnya menggunakan teknik analisis PLS-SEM, sedangkan pada penelitian ini menggunakan teknik analisis uji-t dan uji mediasi.

4. Jurnal yang ditulis oleh Aulia dan Reiska Rahma Dania yang berjudul "*Perceived Organizational Support and Job Satisfaction as Factors in the Happiness of Police Members at Work*" pada tahun 2023. Temuan yang dihasilkan dari penelitian tersebut adalah *Perceived Organizational Support* dan *Job Satisfaction* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap happiness at work pada anggota Polri. Selanjutnya secara parsial, *Perceived Organizational Support* dan *Job Satisfaction* juga dapat berpengaruh terhadap happiness at work, dengan *Perceived Organizational Support* yang lebih banyak sumbangsinya.²¹ Variabel yang digunakan menjadi poin persamaan antara penelitian ini dengan penelitian tersebut. Pada penelitian yang dilakukan sebelumnya menggunakan *Perceived Organizational Support* sebagai variabel X, serta

²¹ Aulia dan Reiska Rahma Dania, "Perceived Organizational Support and Job Satisfaction as Factors in the Happiness of Police Members at Work," *EMPATHY: Jurnal Fakultas Psikologi*, 2023, Vol. 6, No. 1, 64-76

happiness at work sebagai variabel Y. Perbedaannya terletak pada peran job satisfaction. Pada penelitian yang dilakukan sebelumnya, job satisfaction berperan sebagai X_2 , sedangkan pada penelitian ini job satisfaction berperan sebagai variabel Z atau mediator. Dari perbedaan tersebut dapat membentuk faktor pembeda yang lain, yaitu pada aspek metode penelitian. Jika pada penelitian sebelumnya menggunakan metode korelasi, maka penelitian ini menggunakan metode regresi. Faktor pembeda yang lain juga terletak pada subjek penelitian. Penelitian sebelumnya dilakukan dengan anggota Polri, sedangkan subjek pada penelitian ini adalah guru honorer.

5. Jurnal yang disusun oleh Monica Felicia, Dismas Persada Dewangga Pramudita, Rosa De Lima Dyah Retno Palupi, Raden Agoeng Bhimasta pada tahun 2024 dengan judul "*Peran Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kebahagiaan Di Tempat Kerja.*" Tujuan dari penelitian tersebut yaitu untuk menyelidiki pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Komitmen organisasi juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja.²² Dari segi variabel, penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian ini, yaitu menggunakan variabel kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan kebahagiaan

²² Monica Felicia, et al., "Peran Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kebahagiaan Di Tempat Kerja," *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 2024, Vol. 8, No. 1, 82-92

di tempat kerja (*happiness at work*). Variabel kebahagiaan di tempat kerja (*happiness at work*) sama-sama digunakan sebagai variabel Y pada kedua penelitian. Namun variabel kepuasan kerja (*job satisfaction*) pada penelitian tersebut berperan sebagai variabel X, sedangkan dalam penelitian ini variabel tersebut berperan sebagai perantara atau variabel Z (*mediator*). Perbedaan yang lain terletak pada subjek penelitian yang digunakan. Penelitian tersebut menggunakan karyawan PT. Global Intermedia Nusantara, sedangkan pada penelitian ini menggunakan guru honorer sebagai sampel penelitian.