



BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2012) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia adalah sumber untuk mencapai keunggulan kompetitif karena kemampuannya untuk mengkonversi sumber daya lainnya (uang, mesin, metode, dan material) ke dalam hasil (produk/jasa). Menurut Mathis dan Jackson (2011), sumber daya manusia merupakan proses pembentukan sistem manajemen untuk memastikan potensi yang dimiliki manusia dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Dessler (2010), manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyingkapan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan (Saleh, 2019). Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik dan optimal sesuai dengan target dan tujuan yang ditetapkan (Dina, 2021).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
- Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



2.1.2 *Freedom*

Freedom atau kebebasan adalah kondisi di mana seseorang memiliki hak, kemampuan, dan kesempatan untuk bertindak, berpikir, serta mengambil keputusan tanpa adanya paksaan dari pihak lain. Kebebasan mencerminkan kemandirian individu dalam menentukan pilihan hidupnya sesuai dengan nilai, keinginan, dan tanggung jawab pribadi. John Stuart Mill memandang kebebasan individu sebagai elemen kunci dalam mencapai kemajuan sosial. Menurutnya, kebebasan berbicara dan berekspresi adalah hak fundamental, asalkan tidak merugikan orang lain (Raharjo et al., 2025). Dalam pandangan Nurcholish Madjid kebebasan bukanlah tujuan akhir, tetapi sarana untuk mencapai kemajuan dan kebaikan, harus dilandasi oleh nilai-nilai tanggung jawab dan moralitas (Raharjo et al., 2025).

Dapat disimpulkan Kebebasan adalah kemampuan individu untuk berpikir, bertindak, dan menentukan pilihan hidupnya tanpa adanya paksaan dari pihak lain, dengan tetap memperhatikan tanggung jawab moral dan sosial.

2.1.2.1 Faktor Yang Mempengaruhi *Freedom*

Menurut mill kebebasan individu tidak boleh dikekang hanya karena dianggap tidak sesuai dengan norma sosial atau keyakinan mayoritas (Nadin Aminasya1, 2024).

1. Kebebasan adalah hak dasar untuk berkembang secara pribadi, beradab, dan bermoral.
2. Setiap individu berhak menentukan jalan hidup dan kebahagiaannya sendiri sesuai dengan cara mereka.



3. Mill menolak paternalisme, yaitu pandangan bahwa orang lain lebih tahu apa yang terbaik untuk seseorang dan dapat memaksakan kehendak mereka.

2.1.2.2 Indikator *Freedom*

Menurut Jean-Paul Sartre ada beberapa syarat indikator kebebasan, yaitu sebagai berikut:

1. Kebebasan absolut: Manusia "dikutuk bebas", yang berarti tidak ada batasan atas kebebasannya kecuali kebebasan itu sendiri.
2. Eksistensialisme: Kebebasan adalah tema sentral dalam filsafat eksistensialisme, di mana manusia bertanggung jawab penuh atas pilihan-pilihannya (Raharjo et al., 2025).

Menurut Adhitama dan Arianti (2014) terdapat beberapa indikator kebebasan dalam bekerja:

1. Fleksibel waktu
2. Tidak mendapatkan tekanan
3. Pendapatan yang lebih besar
4. Kebebasan menyampaikan ide atau pendapat ditempat kerja (Azmi et al., 2017).

2.1.3 Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya, yang mencerminkan kecakapan, pengalaman, dan kualitas output yang dihasilkan. Kinerja yang baik menunjukkan efektivitas dan kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.



Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Fikri et al., 2023). Menurut Sutrisno (2016) Kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Ginting, 2019). Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ginting, 2019).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang ditetapkan.

2.1.3.1.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Secara teori terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut (Simanjuntak, 2005) kinerja dipengaruhi oleh: Kualitas dan kemampuan pegawai, Sarana pendukung, Supra sarana.

Menurut pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan, potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya, pimpinan dan pegawai yang



memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted*, dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan, pola kerja, dan kondisi kerja (Ginting, 2019).

2.1.3.1.2 Indikator Kinerja

Menurut (Robbins, 2017) indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja: Menunjukkan tingkat ketelitian, kerapian, dan ketepatan hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
2. Ketepatan Waktu: Menggambarkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang ditentukan.
3. Efisiensi dalam Penggunaan Sumber Daya: Menunjukkan kemampuan pegawai memanfaatkan waktu, tenaga, dan biaya secara optimal tanpa pemborosan.
4. Efektivitas: Menggambarkan keberhasilan pegawai dalam mencapai target atau tujuan kerja yang telah ditetapkan.
5. Kemandirian: Menilai kemampuan karyawan untuk bekerja tanpa terlalu banyak pengawasan, atau dengan kata lain, seberapa mandiri mereka dalam menyelesaikan tugas (Eko et al., 2024).



Menurut Sedarmayanti (2014) ada beberapa syarat indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Spesifikasi dan jelas, sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi.
2. Dapat diukur secara obyektif, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, yaitu: dua atau lebih yang mengukur indikator kinerja mempunyai kesimpulan sama.
3. Relevan, harus melalui aspek obyektif yang relevan.
4. Dapat dicapai, penting dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan input, output, hasil, manfaat, dan dampak serta proses.
5. Harus fleksibel dan sensitif terhadap perubahan atau penyesuaian, pelaksanaan, dan hasil pelaksanaan kegiatan.
6. Efektif, data atau informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah, dan dianalisis dengan biaya yang tersedia (Ginting, 2019).

2.1.4 *Happiness*

Kebahagiaan adalah keadaan emosional, psikologis, dan sosial yang positif dalam diri seseorang. Individu yang bahagia merasa puas, tenang, dan memiliki pandangan positif terhadap kehidupannya. Kebahagiaan juga mencerminkan keseimbangan antara kepuasan hidup dan makna dalam menjalani kehidupan sehari-hari.

Seligman (2005) menjelaskan kebahagiaan merupakan konsep yang mengacu pada emosi positif yang dirasakan individu serta aktivitas-aktivitas positif yang



disukai oleh individu. Menurut Lopez dan Snyder (2007) kebahagiaan merupakan kondisi emosi positif yang secara subjektif didefinisikan oleh setiap orang. Definisi kebahagiaan sangat sulit untuk didefinisikan karena masing-masing individu memiliki makna tersendiri mengenai kebahagiaan (Wulandari, 2014). Kebahagiaan merupakan kualitas dari keseluruhan hidup manusia apa yang membuat kehidupan menjadi baik seperti kesehatan yang lebih, kreativitas yang tinggi dan pendapatan yang lebih tinggi dan tempat kerja yang baik (Biswar, dkk, 2007). Sedangkan Carr (2004) menyatakan bahwa kebahagiaan adalah kondisi psikologis yang positif, yang ditandai oleh tingginya kepuasan terhadap masa lalu, tingginya tingkat emosi positif dan rendahnya tingkat emosi negatif (2023, 2021).

Dari berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan bukan sekadar perasaan senang, melainkan kondisi hidup yang bermakna dan seimbang. Hal ini tercermin dari kemampuan individu mengembangkan potensi diri, menjalin hubungan sosial positif, dan merasa puas terhadap kehidupannya.

2.1.4.1 Faktor Yang Mempengaruhi *Happiness*

Menurut Carr (2004), faktor-faktor yang mempengaruhi kebahagiaan antara lain :

1. Kepribadian

Dalam budaya barat individu yang memiliki tipe kepribadian extrovert lebih bahagia daripada individu tipe neurotisme. Individu extrovert memiliki kecocokan dengan lingkungan sosial sehingga sering terlibat dalam interaksi sosial. Individu



yang memiliki tipe kepribadian extrovert memiliki suasana hati yang positif dalam bersosialisasi.

2. Budaya

Menurut Triandis (Carr, 2004) mengatakan bahwa faktor budaya dan sosial politik berperan dalam tingkat kebahagiaan individu. Carr (2004) mengatakan bahwa budaya dalam kesamaan sosial memiliki tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi.

3. Pernikahan

Menurut Myers (Carr, 2004) orang yang menikah lebih bahagia daripada orang yang belum menikah. Sementara, individu yang terjebak dalam pernikahan yang tidak bahagia lebih tidak merasakan kebahagiaan.

4. Dukungan Sosial

Ada hubungan antara dukungan sosial dengan kebahagiaan. Hubungan antara anggota keluarga lainnya saling memberikan dukungan sosial untuk semua anggota keluarga. Dukungan sosial ini tidak hanya membawa kebahagiaan tetapi dapat meningkatkan sistem kekebalan tubuh.

5. Persahabatan

Argyle (Carr, 2004) mengatakan hubungan dengan teman berkorelasi dengan kebahagiaan. Diener dan Seligman (Carr, 2004) menemukan bahwa kehidupan sosial dimanfaatkan untuk bersosialisasi dengan teman-teman sehingga menjadi orang luar biasa dalam membangun dan memelihara persahabatan. Orang-orang yang bahagia lebih sering dipilih sebagai teman dan kepercayaan.



6. Kesehatan

Kesehatan berhubungan dengan kebahagiaan, di mana emosi positif dan persepsi kesehatan yang baik meningkatkan kebahagiaan serta membuat tubuh bekerja lebih efektif.

7. Agama dan Spiritualitas

Terdapat hubungan antara kebahagiaan dan religiusitas, di mana individu yang religius cenderung lebih bahagia karena memiliki makna hidup, harapan masa depan, serta gaya hidup yang lebih sehat secara fisik dan psikologis.

8. Kerjasama

Kerja sama dengan rekan yang tidak dilandasi persaingan dapat menciptakan hubungan yang saling menguntungkan. Hubungan yang harmonis tersebut pada akhirnya dapat meningkatkan rasa kebahagiaan (Wulandari, 2014).

2.1.4.2 Indikator *Happiness*

Ed Diener, tokoh utama dalam psikologi kebahagiaan, menyatakan bahwa kebahagiaan terdiri atas tiga indikator utama, yaitu:

1. Kepuasan Hidup (*Life Satisfaction*)

Penilaian kognitif individu terhadap keseluruhan kehidupannya apakah sesuai dengan harapan, tujuan, dan nilai-nilainya.

2. Emosi Positif (*Positif Affect*)

Seberapa sering individu merasakan emosi menyenangkan seperti gembira, bersyukur, bangga, dan cinta.



3. Emosi Negatif (*Negatif Affect*)

Seberapa sering individu mengalami emosi tidak menyenangkan seperti cemas, marah, sedih, atau kecewa. Semakin rendah tingkat emosi negatif, maka semakin tinggi tingkat kebahagiaan (Ii, 2014).

Indikator pada Kebahagiaan Kerja menurut Lumunon et al (2019) yaitu:

1. Promosi Jabatan
2. Rekan Kerja
3. Kepuasan Kerja
4. Motivasi kerja (Atmaja, 2022).

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berikut disajikan untuk memberikan gambaran mengenai hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait variabel *freedom at work*, *happiness*, dan kinerja pegawai. Tabel ini bertujuan untuk memperlihatkan relevansi serta posisi penelitian yang akan dilakukan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir dibandingkan dengan studi-studi sebelumnya.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Pengarang /Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Dafin Ardiano, Vivin Maharani Ekowati 2025(Dafin Ardiano & Vivin	Pengaruh <i>Happiness At Worklife Dan Quality Of Worklife Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi Pada</i>	<i>Happiness At Worklife, Quality Of Worklife, Kinerja Pegawai, Organizational Citizenship Behavior</i>	Quality of Work Life (QWL) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai mediasi parsial, sedangkan pengaruh Happiness at Worklife



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
 4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
 5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

NO	Nama Pengarang /Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Maharani Ekowati, 2025)	Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Jurnal Lentera Volume 14, Nomor 1, Januari 2025 ISSN Cetak 2252-9993, ISSN Online 2598-618X	Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	terhadap kinerja melalui OCB tidak signifikan.
2	Arika Winda Cahya Suritno 2022(Winda et al., 2022)	Pengaruh Kebebasan Dalam Bekerja, Keberhasilan Diri Dan Toleransi Akan Resiko Terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Wirausaha Di Surabaya Barat Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 1, Nomor 2, September 2022. Hal. 81-90	Kebebasan, Keberhasilan Diri, Toleransi Akan Resiko, Minat. Alat analisis: Uji validitas, uji reliabilitas, uji f, uji t, dan analisis regresi linier berganda	Variabel kebebasan bekerja, keberhasilan diri, dan toleransi terhadap risiko valid, reliabel, serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa berwirausaha.
3	P. Tommy Y. S. Suyasa, Adhwa Umniyyah Danur Irkas, Angiza Ananda Putri, Felix Amadeus, Giovanni Christine Tardy & Nurul Husna 2023(Suyasa et al., 2023)	Cintai Pekerjaan, Temukan Kebahagiaan: Menuju Kinerja Optimal Jurnal Serina Abdimas Vol. 1, No. 2, Mei 2023: Hlm 929-940 Issn-L 2986-6065 (Versi Elektronik)	Cintai Pekerjaan, Kebahagiaan, Kinerja. Alat analisis: Analisis deskriptif kuantitatif	47% peserta memperoleh peningkatan pengetahuan, 76% merasa puas dengan pelaksanaan seminar, dan 84% mendapatkan informasi baru yang dapat diterapkan di tempat kerja, dengan luaran berupa pengakuan HKI, publikasi jurnal, dan artikel di media massa.
4	Ratinia Sarani 2023(Ratinia Sarani, 2023)	Pengaruh Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Yupi Bogor Arus Jurnal Pendidikan Vol. 3, No. 2 Agustus 2023	Kebahagiaan, Kinerja. Alat analisis: Uji validitas, uji reliabilitas, uji t, dan analisis regresi linier sederhana	Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kontribusi Dari Kebahagiaan Di Tempat Kerja Sebesar 50,1% Pada Kinerja Pegawai.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
 4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
 5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

NO	Nama Pengarang /Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Issn: 2807-9558		
5	Nur Fachmi Budi Setyawan, Rahel Aurora Tobing 2022(Wulan dari & Widyastuti, 2014)	Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Pegawai Generasi Milenial Psikosains Vol. 17, No.2, Agustus 2022, Hal. 145-158 P-ISSN 1907-5235 E-ISSN 2615-1529	Kepuasan Kerja, Kebahagiaan. Alat analisis: Uji korelasi <i>product moment</i> (Pearson)	Hasil Analisis Data Dengan Uji Korelasi Product Moment Korelasi Antara Kepuasan Kerja Dengan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Adalah (R_{xy}) = 0,830 Dengan $P = 0,000$ ($P < 0,050$) Yang Berarti Ada Korelasi Positif Antara Kepuasan Kerja Dengan Kebahagiaan Di Tempat Kerja, Sehingga Hipotesis Diterima.
6	Luvi Juliandi, Fatkhurahman, Donal Devi Amdanata, Afrijal, Hadiyati. 2023(Juliandi et al., 2023)	Kepemimpinan Altruistik dan Kebahagiaan di Tempat Kerja : Peran Kepercayaan Pada Pemimpin Sebagai Variabel Mediasi Jurnal Daya Saing (Vol. 9 No. 1 Februari 2023) p.ISSN: 2407-800X e.ISSN: 2541-4356	Kepemimpinan Altruistik, Kebahagiaan, Kepercayaan Alat Analisis : Structural Equation Modeling (SEM)	Kepemimpinan altruistik berpengaruh positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepercayaan kepada pemimpin sebagai variabel mediasi.
7	Wahyu Alfy Lutfihyanto, Greis M. Sendow, Reitty L. Samadi 2022(Lutfihyanto et al., n.d.)	Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja Individu di organisasi aliansi jurnal independen (aji) manado Jurnal EMBA Vol. 10 No. 3 Hal. 9-22 ISSN 2303-1174	Pengembangan SDM, Kinerja individu Alat Analisis : analisis deskriptif kualitatif	Pengembangan sumber daya manusia di AJI Manado telah terlaksana dengan baik melalui perekrutan, pembagian bidang, dan program pelatihan yang meningkatkan kinerja anggota, meskipun penilaian kinerja dan pengembangan karier tetap menjadi kewenangan perusahaan media masing-masing.
8	Sintya Purnama Sari, Arini Marlianarizky Azzahra, Freday Tabarudin, Intan Ratna Wati, Fuad Mas'ud 2022(Conference-mbic &	Kesejahteraan Pegawai: Dukungan Perusahaan Terhadap Kesehatan Mental Pegawai Di Tempat Kerja Manajemen Business Innovation Conference-MBIC Vol 7 2024 "Optimalisasi UMKM Melalui Transformasi	Kesejahteraan Pegawai, Dukungan Perusahaan, Kesehatan Mental Alat Analisis : analisis literatur (<i>literature review</i>)	Kesejahteraan pegawai tidak hanya bergantung pada aspek material tetapi juga pada kesejahteraan mental, yang dapat ditingkatkan melalui kebijakan manajer untuk menciptakan lingkungan kerja sehat dan menghilangkan stigma negatif terhadap isu kesehatan mental.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
 4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
 5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

NO	Nama Pengarang /Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
9	Muhammad Firdaus Yusdiansyah 2022(Firdaus Yusdiansyah & Sumanto, 2022)	Pengaruh Kesejahteraan Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Pada Industri Marmer UD Surya Onix PRIMANOMICS : JOURNAL OF ECONOMICS AND BUSINESS - VOL. 20 . NO. 3 (2022)	Kesejahteraan, Kinerja Alat Analisis : analisis regresi linier berganda	Secara parsial hanya gaji yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pendidikan dan kesehatan tidak berpengaruh, namun secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja sebesar 63%.
10	Achmad Sidik, M. Amirul Ghiffari 2025(Sidik & Ghiffari, 2025)	Analisis Kinerja Pegawai Terhadap Pentingnya Motivasi Kerja (Studi Kasus Pegawai Departemen Gudang di PT. XYZ) Jurnal Sosial dan Teknologi (SOSTECH) Volume5, Number 9, September 2025 p-ISSN 2774-5147 ; e-ISSN 2774-5155	Kinerja, Motivasi Alat Analisis : analisis deskriptif kuantitatif	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana tingkat motivasi dan kinerja berada pada kategori sangat tinggi, dengan hubungan kerja yang baik sebagai indikator motivasi tertinggi dan etika kerja sebagai indikator kinerja tertinggi.

Sumber: Hasil Data yang di olah 2025

2.3 Hubungan Antar Variabel

Untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai keterkaitan antara variabel yang diteliti, berikut diuraikan hubungan antar variabel dalam penelitian ini, yaitu antara *freedom at work*, *happiness*, dan kinerja pegawai.

1. Hubungan antara *Freedom at Work* dan *Happiness*

Freedom at work meningkatkan kebahagiaan pegawai karena otonomi dan kepercayaan dalam bekerja menumbuhkan kepuasan, kenyamanan psikologis, serta makna dalam pekerjaan. Menurut John Stuart Mill, kebebasan berkaitan dengan kebahagiaan karena secara psikologis memberi kepuasan dan secara aksiologis



membawa manfaat bagi kehidupan manusia yang terus berkembang dan pluralistik, sehingga tercipta kebahagiaan bersama (MOKOBANE, 2019).

2. Hubungan antara *Happiness* dan Kinerja Pegawai

Pegawai yang bahagia cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, bersemangat dalam menjalankan tugas, serta menunjukkan sikap positif terhadap organisasi. *Happiness* menciptakan suasana emosional yang kondusif, meningkatkan kreativitas, kerja sama, dan ketahanan terhadap stres kerja. Kebahagiaan di tempat kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya setiap perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh hubungan kebahagiaan di tempat kerja. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Matheos (2017), Chinanti dan Siswati (2018), Lestiani (2016), yang menemukan bahwa terdapat hubungan kebahagiaan di tempat kerja (Syarifi et al., 2019).

3. Hubungan antara *Freedom at Work* dan Kinerja Pegawai

Kebebasan dalam bekerja memungkinkan pegawai untuk berinovasi, mengambil keputusan cepat, dan menyesuaikan strategi kerja sesuai situasi di lapangan. Pada instansi seperti Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, kebebasan ini sangat penting karena pekerjaan menuntut ketangkasan dan inisiatif tinggi. Ketika *freedom at work* diterapkan dengan baik, pegawai menjadi lebih bertanggung jawab dan termotivasi, sehingga berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja.



4. Peran *Happiness* sebagai Variabel Mediasi

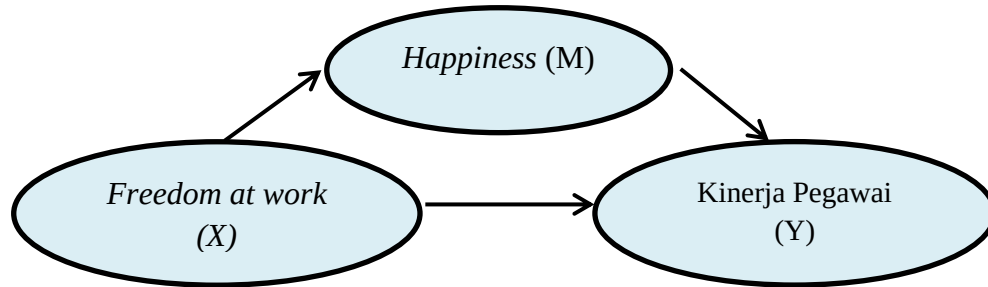
Happiness berperan sebagai jembatan antara *freedom at work* dan kinerja pegawai. Kebebasan dalam bekerja menumbuhkan rasa bahagia karena pegawai merasa dihargai dan dipercaya. Perasaan bahagia tersebut kemudian mendorong peningkatan motivasi, komitmen, dan semangat kerja yang berujung pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, *happiness* menjadi variabel mediasi yang memperkuat pengaruh *freedom at work* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.

2.4 Kerangka Pemikiran

Menurut Hardani (2020) kerangka pemikiran adalah sebuah model atau gambaran yang berupa konsep yang didalamnya menjelaskan tentang hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya (Hardani, 2020).

Freedom at work berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengaruh tidak langsung tersebut terjadi melalui peningkatan kebahagiaan kerja sebagai variabel mediasi. Artinya, ketika pegawai merasakan kebebasan dalam bekerja, mereka akan lebih bahagia dan kebahagiaan tersebut pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diasumsikan bahwa *freedom at work* akan meningkatkan *happiness*, dan *happiness* tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kata lain, *happiness* berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara *freedom at work* dan kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

1. **X:** *Freedom at work* (variabel independen)
2. **M:** *Happiness* (variabel mediasi)
3. **Y:** Kinerja Pegawai (variabel dependen)

2.5 Hipotesis

Menurut Arikunto (2019) menyampaikan bahwa “hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul” (Adolph, 2023).

1. **H1:** Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *freedom at work* terhadap *happiness*.
2. **H2:** Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *happiness* terhadap kinerja pegawai.
3. **H3:** Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *freedom at work* terhadap kinerja pegawai.



4. **H4:** Terdapat pengaruh *Happiness* memediasi *freedom at work* dan kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.

2.6 Variabel Penelitian

Menurut Sugiono (2019), Variabel penelitian suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Adolph, 2023).

1. Variabel eksogen (variabel bebas atau luar)

Variabel eksogen menurut Santoso (2014) adalah variabel independent yang mempengaruhi variabel dependen (Iii, 2017). Dalam penelitian ini, variabel eksogen adalah *Freedom at Work* (X), yaitu kebebasan dalam bekerja yang mencerminkan sejauh mana pegawai memiliki otonomi dalam menentukan cara kerja, mengambil keputusan, dan mengekspresikan ide secara mandiri.

2. Variabel endogen (variabel terikat)

Variabel endogen menurut Santoso (2014) adalah variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen eksogen (Iii, 2017). Dalam penelitian ini, variabel endogen adalah Kinerja Pegawai (Y), yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai berdasarkan tanggung jawab, target, serta standar yang ditetapkan organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

3. Variabel Intervening (M)

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel eksogen dengan variabel endogen menjadi hubungan yang tidak



langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Dalam penelitian ini, variabel mediasi adalah *Happiness* (M), yaitu perasaan positif dan kepuasan emosional yang dirasakan pegawai dalam bekerja, yang timbul karena adanya rasa nyaman, semangat, dan makna dalam pekerjaan.

1. Konsep Operasional Variabel

Konsep Operasional Variable merujuk pada cara di mana variabel yang digunakan dalam penelitian didefinisikan dan diukur secara konkret. Ini penting untuk memastikan bahwa variabel dapat diobservasi dan dianalisis dengan jelas, sehingga hasil penelitian dapat diinterpretasikan dengan tepat.

1. *Freedom at work* adalah kebebasan yang dimiliki pegawai dalam mengatur waktu, mengambil keputusan, serta menyampaikan pendapat di tempat kerja. Kebebasan ini merupakan sarana untuk mencapai kemajuan dan kebaikan, yang harus didasari oleh tanggung jawab dan moralitas (Raharjo et al., 2025). Dalam konteks organisasi pemerintahan seperti Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, *freedom at work* mencerminkan fleksibilitas kerja, kepercayaan atasan, dan kesempatan untuk berpendapat secara terbuka. Berikut beberapa indikator yang menjadi acuan dalam mengukur variabel *freedom at work*:

- Fleksibel waktu, diperbolehkan lembur sesuai kebutuhan, jadwal kerja disesuaikan kondisi lapangan.
- Tidak mendapatkan tekanan, atasan tidak menekan dalam memberi tugas, lingkungan kerja mendukung dan santai, kritik disampaikan dengan cara membangun, tidak ada ancaman bila ada kesalahan.



- c. Pendapatan yang lebih besar, dapat bonus atas prestasi, ada tunjangan kehadiran penuh, insentif diberikan saat target tercapai, pegawai terbaik mendapat penghargaan finansial.
 - d. Kebebasan menyampaikan ide atau pendapat, pegawai bebas memberi saran di rapat, ide baru dihargai atasan, masukan diterima tanpa diskriminasi, pendapat digunakan dalam keputusan kerja.
2. Kebahagiaan merupakan kualitas emosional positif yang membuat individu merasa puas, bersemangat, dan memiliki makna dalam pekerjaannya. Kebahagiaan di tempat kerja mencerminkan keseimbangan antara kepuasan, relasi sosial, dan motivasi yang mendukung produktivitas (Biswar, dkk., 2007). Berikut beberapa indikator yang menjadi acuan dalam mengukur variabel *happiness*:
- a. Promosi jabatan, dapat promosi jabatan tahunan, mendapat kepercayaan memimpin tim, ada peluang mutasi ke posisi strategis, jabatan naik setelah evaluasi kinerja.
 - b. Rekan kerja, rekan kerja saling membantu, suasana kerja akrab dan harmonis, tidak ada konflik antarpegawai, komunikasi terbuka dan saling menghargai.
 - c. Kepuasan kerja, bangga dengan hasil kerja sendiri, senang karena pekerjaan bermanfaat, pekerjaan sesuai minat pribadi, puas dengan apresiasi atasan.
 - d. Motivasi kerja, datang tepat waktu tanpa disuruh, tetap antusias meski sibuk, inisiatif mencari solusi, termotivasi oleh hasil kerja sendiri.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

3. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ginting, 2019). Kinerja mencerminkan ketepatan waktu, efisiensi, efektivitas, dan kemampuan pegawai dalam mengelola sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi. Berikut beberapa indikator yang menjadi acuan dalam mengukur variabel kinerja pegawai:

- a. Kualitas kerja, laporan rapi dan akurat, pekerjaan sesuai prosedur, tidak ada kesalahan berulang. hasil dinilai baik oleh atasan.
- b. Ketepatan waktu, menyelesaikan tugas sebelum deadline, hadir tepat waktu setiap hari, rapat dimulai sesuai jadwal, tidak menunda pekerjaan.
- c. Efisiensi dalam penggunaan sumber daya, gunakan alat secara efisien, hemat bahan saat bekerja, waktu kerja dimanfaatkan optimal, sumber daya tidak terbuang sia-sia.
- d. Efektivitas, target kerja tercapai tepat waktu, pekerjaan berdampak langsung ke pelayanan, tugas selesai tanpa revisi berulang, output meningkat setiap periode.
- e. Kemandirian, belajar dan meningkatkan keterampilan sendiri, mencari solusi saat ada kendala, proaktif menawarkan bantuan atau mengambil tugas tambahan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
 4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
 5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri

Tabel berikut memberikan gambaran tentang konsep operasional variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini. Konsep operasional variabel dapat digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 2.2 Konsep Operasi Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Item	Skala
1	<i>Freedom at work</i> (X) (Raharjo et al., 2025)	Kebebasan adalah sarana untuk mencapai kemajuan dan kebaikan, harus dilandasi oleh nilai-nilai tanggung jawab dan moralitas.	1. Fleksibel waktu 2. Tidak mendapatkan tekanan 3. Pendapatan yang lebih besar 4. Kebebasan menyampaikan ide atau pendapat ditempat kerja	1-2 3-4 5-6 7-8	Interval
2	<i>Happiness</i> (M) (Biswar, dkk, 2007)	Kebahagiaan merupakan kualitas dari keseluruhan hidup manusia apa yang membuat kehidupan menjadi baik seperti kesehatan yang lebih, kreativitas yang tinggi dan pendapatan yang lebih tinggi dan tempat kerja yang baik.	1. Promosi jabatan 2. Rekan kerja 3. Kepuasan Kerja 4. Motivasi kerja	1-2 3-4 5-6 7-8	Interval
3	Kinerja Pegawai (Y) (Ginting, 2019)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas kerja 2. Ketepatan waktu 3. Efesiensi dalam penggunaan sumber daya 4. Efektivitas 5. Kemandirian	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10	Interval

Sumber Data: (Raharjo et al., 2025), (Biswar, dkk, 2007), (Ginting, 2019)



2. Indikator Penelitian

- a. Variabel eksogen (*Freedom at Work*) menggambarkan sejauh mana pegawai memiliki kebebasan dan keleluasaan dalam melaksanakan pekerjaannya. Variabel ini diukur melalui beberapa indikator, yaitu fleksibel waktu, tidak mendapatkan tekanan, pendapatan yang lebih besar, serta kebebasan menyampaikan ide atau pendapat di tempat kerja. Semakin tinggi tingkat kebebasan yang dirasakan pegawai, maka semakin besar pula rasa nyaman, tanggung jawab, dan semangat mereka dalam bekerja.
- b. Variabel endogen (*Happiness*) mencerminkan tingkat kebahagiaan pegawai yang timbul dari pengalaman positif di lingkungan kerja. Indikator yang digunakan meliputi promosi jabatan, hubungan yang baik dengan rekan kerja, kepuasan kerja, serta motivasi kerja. Tingginya tingkat kebahagiaan menunjukkan bahwa pegawai merasa dihargai, memiliki hubungan sosial yang harmonis, dan bersemangat untuk memberikan kinerja terbaik.
- c. Variabel endogen (*Kinerja Pegawai*) menunjukkan hasil kerja yang dicapai pegawai baik dari segi kualitas maupun efektivitasnya dalam melaksanakan tugas. Variabel ini diukur melalui indikator kualitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi dalam penggunaan sumber daya, serta efektivitas hasil kerja. Semakin tinggi nilai pada indikator-indikator tersebut, semakin baik pula kinerja pegawai dalam mencapai target dan memberikan kontribusi bagi organisasi.