

Faktor - Faktor Kebahagiaan Di Tempat Kerja

Siska Wulandari, Ami Widyastuti

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
email: amiwidyastuti82@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang faktor-faktor yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja. Kebahagiaan di tempat kerja menjadi isu penting dalam penelitian ini karena karyawan yang bahagia akan total dalam bekerja dan uang bukan merupakan hal utama (Alfarisi, 2010). Sikap ini berdampak positif pada produktivitas kerja. Sebanyak 407 pegawai UIN Suska Riau diminta untuk mengisi kuesioner pertanyaan terbuka yang dikembangkan oleh Kim (2009) dan data diri. Analisis data dilakukan dengan menggunakan kombinasi metode kualitatif dan kuantitatif dengan pendekatan indigenous psychology. Jawaban-jawaban dikategori kemudian dilakukan cross tabulasi. Hasil analisis data menemukan bahwa ada lima faktor yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja. Faktor-faktor tersebut adalah (1) hubungan positif dengan orang lain (47,2 persen), (2) prestasi (22,4 persen), (3) lingkungan kerja fisik (17,0 persen), (4) kompensasi (12,0 persen), (5) kesehatan (1,5 persen). Hubungan positif dengan orang lain merupakan faktor terbesar yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja.

Kata kunci: indigenous psychology, kebahagiaan ditempat kerja, karyawan

Abstract

This study aims to gain to get information about factors that can makes people happy at work. Happiness at work became important issue on this research because happy employees do their job with totally and money does not number one (Alfarisi, 2010). This attitudes give positive effect for work productivity. A number of 407 employess at UIN Suska Riau filled out questionnaire with open-ended questions developed by Kim (2009) and information about the data itself. The data was analyzed using a combination of qualitative and quantitative methods with indigenous psychology approach. Categorization responses were analyzes by cross tabulation statistical methods. Result showed that there were five factor that make employee happy at work, those are : (1) positive relationship with others (47,2%); (2) prestatation (22,4%); (3) fysical enviroentment (17,0%); (4) compensation (12,0%); and (5) Healt (1,5%). Positive relationship with others were biggest factor that makes people to be happy at work.

Keywords: indigenous psychology, happiness at work, employee

Pendahuluan

Setiap manusia ingin hidup bahagia dunia dan akhirat. Manusia harus melakukan suatu usaha untuk mendapatkan kebahagiaan. Usaha yang dilakukan antara individu satu dengan yang lain harus sesuai dengan kebahagiaan yang ingin diraih. Untuk itu kebahagiaan tidak dapat diraih seseorang dengan begitu saja tanpa berusaha. Tak heran jika manusia bekerja keras untuk meraih kebahagiaan (Elfida, 2008).

Menurut Al-Farabi (dalam Zahidah & Raihanah, 2011) kebahagiaan adalah kondisi hati yang dipenuhi dengan keyakinan dan berperilaku sesuai dengan keyakinan. Hal ini dilakukan dengan cara jiwa yang terlepas dari tuntutan hawa nafsu, melaksanakan amanah dan janji, menunaikan tugas-tugas dengan sempurna, meninggalkan perkara yang diharamkan oleh Allah SWT. Demikian jiwa akan menjadi bahagia apabila seseorang

melaksanakan semua perkara yang mulia dan menjauhi perkara yang dilarang (Zahidah & Raihanah, 2011).

Kebahagiaan umumnya mengacu pada emosi positif yang dirasakan individu serta aktivitas positif yang disukai oleh individu (Seligman, 2005). Menurut Biswas, Diener dan Dean (2007) kebahagiaan berupa kualitas dari keseluruhan hidup manusia yang membuat kehidupan menjadi baik secara keseluruhan seperti kesehatan yang lebih baik, kreativitas yang tinggi, pendapatan yang lebih tinggi dan tempat kerja yang baik. Individu yang memiliki kebahagiaan tinggi akan merasakan bahwa pekerjaan, perkawinan, dan area lain di dalam kehidupan terasa memuaskan (Elfida, 2008). Demikian kebahagiaan itu sangat relatif antara satu dengan yang lain.

Ukuran kebahagiaan sangat relatif antara individu yang satu dengan yang lain. Adakala individu menjadikan kecukupan materi sebagai ukuran kebahagiaan. Ada yang

dengan sempurna, meninggalkan perkara yang diharamkan oleh Allah SWT. Demikian jiwa akan menjadi bahagia apabila seseorang melaksanakan semua perkara yang mulia dan menjauhi perkara yang dilarang (Zahidah & Raihanah, 2011).

Kebahagiaan umumnya mengacu pada emosi positif yang dirasakan individu serta aktivitas positif yang disukai oleh individu (Seligman, 2005). Menurut Biswas, Diener dan Dean (2007) kebahagiaan berupa kualitas dari keseluruhan hidup manusia yang membuat kehidupan menjadi baik secara keseluruhan seperti kesehatan yang lebih baik, kreativitas yang tinggi, pendapatan yang lebih tinggi dan tempat kerja yang baik. Individu yang memiliki kebahagiaan tinggi akan merasakan bahwa pekerjaan, perkawinan, dan area lain di dalam kehidupan terasa memuaskan (Elfida, 2008). Demikian kebahagiaan itu sangat relatif antara satu dengan yang lain.

Ukuran kebahagiaan sangat relatif antara individu yang satu dengan yang lain. Adakala individu menjadikan kecukupan materi sebagai ukuran kebahagiaan. Ada yang menganggap kebahagiaan bukan hanya mengenai materi saja, tetapi perasaan yang berkaitan dengan pemaknaan atas berbagai peristiwa yang ada disetiap rentang kehidupan. Selain itu ada pula yang menganggap kebahagiaan merupakan perasaan yang muncul akibat seimbangannya antara harapan dan keinginan (Elfida, 2008). Itulah berbagai tolak ukur kebahagiaan yang dapat dirasakan dalam kehidupan.

Menurut Carr (2004) secara keseluruhan kebahagiaan tergantung pada evaluasi kognitif kepuasan dalam berbagai domain kehidupan seperti keluarga, pekerjaan, pengaturan, dan pengalaman afektif. Lebih lanjut, Carr (2004) menyebutkan delapan domain kehidupan untuk memperoleh kebahagiaan seperti diri sendiri, keluarga, pernikahan, relasi, lingkungan sosial, fisik, kerja dan pendidikan. Eddington dan Shuman (dalam Putri, 2009) menyebutkan domain kehidupan dalam memperoleh kebahagiaan seperti diri sendiri, keluarga, waktu, kesehatan, keuangan, dan pekerjaan. Demikian pekerjaan merupakan domain kehidupan untuk memperoleh kebahagiaan.

Pekerjaan sebagai salah satu domain kehidupan untuk mendapatkan kebahagiaan. Pekerjaan menjadi suatu hal yang penting bagi kehidupan seseorang. Bekerja juga merupakan salah satu tugas perkembangan masa dewasa yang harus dipenuhi (Putri, 2009). Bekerja dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, dan papan. Akan tetapi, antara individu yang satu dengan yang lain mempunyai cara yang berbeda dalam memaknai suatu pekerjaan.

Pekerjaan bukan hanya alat untuk mendapatkan uang tetapi juga isyarat bahwa individu dihargai, dibutuhkan orang lain, dan meyakinkan bahwa individu mampu melakukan sesuatu sehingga pekerjaan memberikan makna lain pada kehidupan individu. Menurut Lopez dan Snyder (2007) tiga konsep kerja yaitu pekerjaan yang berfokus pada keuangan sehingga memandang pekerjaan sebagai keuntungan yang diperoleh dari provider untuk kebutuhan keluarga, kedua pekerjaan merupakan suatu karir dengan cara memfasilitasi motivasi berprestasi, menstimulasi kebutuhan untuk berkompetisi, atau meningkatkan harga diri dan kepuasan, ketiga pekerjaan merupakan suatu panggilan hati yang bersumber dari kebermaknaan pribadi yang berasal dari keyakinan individu melakukan tujuan sosial yang bermanfaat sebagai bentuk pengembangan diri ke arah yang lebih baik.

Individu yang bekerja dengan rasa bahagia adalah individu yang memiliki perasaan positif disetiap waktu, karena individu tersebut yang paling tahu bagaimana mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya sehingga memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan dalam bekerja (Pryce & Jones, 2010). Diener menggunakan istilah kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) untuk menggambarkan kebahagiaan. Ariati (2010) yang meneliti hubungan antara *subjective well-being* dengan kepuasan kerja menemukan ada hubungan positif antara *subjective well-being* dengan kepuasan kerja. Maka dari itu ada hubungan antara kebahagiaan dengan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja muncul apabila individu bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan dan diharapkan (Robbins, 2002). Kesesuaian antara harapan dengan kenyataan penting untuk diwujudkan. Hal ini berkaitan dengan kepuasan kerja yang akan didapatkan nantinya. Alfarisi (2010) menyebutkan ciri-ciri kepuasan kerja adalah rasa bangga terhadap pekerjaan, menyenangkan dan mencintai pekerjaan, bergairah dan bahagia dengan pekerjaan, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Individu yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan akan bahagia dalam melakukan pekerjaan. Individu yang merasa bahagia melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan memomorduakan imbalan materi (Alfarisi, 2010). Hal ini berarti individu yang bekerja sepenuh hati dan tanpa mengenal lelah akan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, sehingga berdampak pada produktivitas kerja.

Hasil wawancara awal penulis pada tanggal 04 Oktober 2013 dengan empat orang pegawai Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau diperoleh hasil bahwa dengan melakukan pekerjaan senang hati,

sesuai kehendak sendiri, tidak terpaksa, dan merasa tugas sebagai tanggung jawab memberikan rasa puas dalam melakukan pekerjaan sehari-hari. Hal ini berarti bahwa individu saat bekerja tidak hanya ingin mendapatkan materi, melainkan juga sebagai bentuk panggilan hati. Hal ini akan memberikan rasa bahagia dalam bekerja. Hasil wawancara ini sejalan dengan pendapat Lopez dan Snyder (2007) yang menyatakan bahwa individu bekerja bukan hanya untuk mendapatkan materi, melainkan bahwa suatu pekerjaan itu menjadi suatu panggilan hati, sehingga mereka bekerja dengan hati yang bahagia dan senang. Rasa tidak bahagia di tempat kerja ini akan menimbulkan ketidakpuasan yang memberikan dampak negatif bagi instansi antara lain tingkat kehadiran rendah dan turnover yang tinggi (Soeghandi, 2013).

Kebahagiaan di tempat kerja sangat penting bagi individu karena individu yang bahagia di tempat kerja memiliki perasaan positif yang membuat individu puas, produktif, dan turnover rendah sehingga menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas (Ningsih, 2013). Intinya individu yang bahagia di tempat kerja akan berdampak positif dan negatif bagi instansi. Dengan melihat adanya dampak positif dan negatif yang didapatkan dari individu yang bahagia dan tidak bahagia, instansi dapat meningkatkan kebahagiaan individu dalam bekerja. Namun untuk meningkatkan kebahagiaan individu dalam bekerja, penting untuk terlebih dahulu mengetahui faktor yang membuat individu bahagia dalam bekerja.

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. Lyubomirsky (2007) menyebutkan kebahagiaan sebagai penilaian subjektif dan global dalam menilai diri sebagai orang yang bahagia atau tidak. Hal ini beranjak dari pemikiran bahwa kebahagiaan dinilai berdasarkan kriteria-kriteria subjektif yang dimiliki individu. Menurut Biswas, Diener dan Dean (2007) kebahagiaan merupakan kualitas dari keseluruhan hidup manusia apa yang membuat kehidupan menjadi baik secara keseluruhan seperti kesehatan yang lebih baik, kreativitas yang tinggi, pendapatan yang lebih tinggi dan tempat kerja yang baik. Dari beberapa pengertian ahli di atas, disimpulkan bahwa kebahagiaan adalah suatu kondisi emosi positif dan aktivitas positif yang dirasakan oleh individu secara subjektif dalam menilai diri sebagai individu yang bahagia atau tidak sehingga secara keseluruhan kualitas kehidupan menjadi baik.

Maka dari itu, kebahagiaan dapat dipengaruhi oleh budaya, kepribadian, pernikahan, dukungan sosial, persahabatan, kesehatan, agama dan spiritualitas serta kerjasama dengan rekan-rekan. Sementara kerja didefinisikan sebagai aktivitas untuk mencapai tujuan (Anaroga, 2009) dan Malayu (2009) mengatakan kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan, dengan demikian disimpulkan bahwa kerja merupakan sejumlah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang dalam melakukan pekerjaan untuk sesuatu yang hendak dicapai.

Kebahagiaan di tempat kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki individu disetiap waktu kerja, karena individu tersebut mengetahui, mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya sehingga mampu memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan bagi dirinya dalam bekerja (Pryce dan Jones, 2010). Pada penelitian ini kebahagiaan di tempat kerja didefinisikan sebagai kondisi emosi positif dan aktivitas positif yang dirasakan oleh individu secara subjektif dalam menilai diri sebagai individu yang bahagia atau tidak dalam melakukan aktivitas pekerjaan di tempat kerja.

Aspek-aspek kebahagiaan di tempat kerja antara lain gaji, jam kerja, rekan kerja, lingkungan kerja, manajemen, kepribadian dan sikap. Selain itu, nilai pekerjaan memiliki dampak yang besar pada kebahagiaan individu di tempat kerja (Suojanen, 2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi individu bahagia di tempat kerja yakni kepribadian, budaya, pernikahan, dukungan sosial, persahabatan, kesehatan, agama dan spiritualitas, serta kerjasama (Carr, 2004).

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan metode survei dengan melihat frekuensi jawaban responden dan mengcrosstabkan dengan beberapa kategori respon jawaban. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah indigenous psychology. Subjek penelitian adalah pegawai tetap PNS dan non PNS Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau berjumlah 407 orang (Sumber: Kabag. Organisasi, Kepegawaian dan Hukum UIN Suska Riau pada September 2103) yang memiliki masa kerja diatas lima tahun. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket pertanyaan terbuka yang disebar dari tanggal 6-24 Desember 2013 secara face to face. Pertanyaan dalam angket dikembangkan oleh Kim (2009) Center For Indegenous & Cultural Psychology (CCIP) Fakultas Psikologi UGM dan dimodifikasi penulis

sesuai kebutuhan penelitian. Subjek diberi kebebasan untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan. Pertanyaannya adalah hal apa yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja?

Validasi alat ukur dilihat dari validasi isi dengan melakukan profesional judgment (Azwar, 2013) oleh tiga orang dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan tiga orang dosen Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

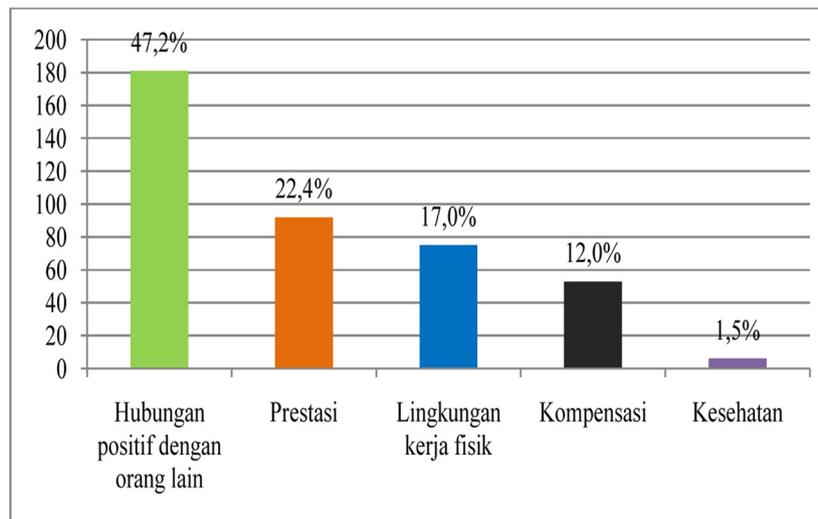
Analisis data menggunakan pendekatan indigenous psychology teknik statistik deskriptif dengan cara frekuensi dan kategorisasi. Selama proses kategorisasi, jawaban subjek dipisahkan menjadi kategori kecil. Kemudian hasil kategorisasi jawaban subjek divalidasi oleh lima orang dosen dan satu mahasiswa yang menjadi asisten Center For Indigenous & Cultural Psychology (CCIP)

Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Data dianalisis dengan menggunakan SPSS version 16.00.

Hasil

1. Deskripsi hasil penelitian

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil bahwa ada lima faktor yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja. Faktor-faktor tersebut adalah (1) hubungan positif dengan orang lain (47,2 persen), (2) prestasi (22,4 persen), (3) lingkungan kerja fisik (17,0 persen), (4) kompensasi (12,0 persen), (5) kesehatan (1,5 persen). Namun, dari beberapa faktor tersebut faktor hubungan positif dengan orang lain memiliki persentase terbesar. Berikut grafik persentase faktor-faktor kebahagiaan di tempat kerja:



Faktor pertama yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja adalah hubungan positif dengan orang lain (47,2 persen), hubungan positif dengan orang lain terdiri dari kategori dukungan rekan kerja (40,8 persen) dan atasan yang bijaksana (6,4 persen). Hubungan positif dengan orang lain didefinisikan sebagai hubungan antara orang yang satu dengan orang lain yang bukan sekedar hubungan pasif melainkan suatu aktivitas yang mengembangkan hasil yang lebih produktif, membangun dan memuaskan (Maryanto, 2010). Konsep mengenai hubungan positif dengan orang lain didasarkan pada bahwa manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan satu dengan yang lain sehingga segala aktivitas tidak terlepas dari adanya hubungan dengan orang lain. Hubungan positif dengan orang lain dalam penelitian ini adalah bagaimana seseorang berhubungan satu sama lain saling mendukung sesama rekan kerja dan berhubungan baik dengan atasan. Beberapa pernyataan subjek

yang menggambarkan kategori ini adalah :
P140 "Teman kerja yang saling support"
P186 "Pemimpin yang begitu bijaksana"
P375 "Dukungan dari rekan kerja"

Faktor kedua yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja adalah prestasi (22,4 persen). Prestasi terdiri dari kategori keberhasilan menyelesaikan tugas (13,0 persen), kesesuaian pekerjaan (5,7 persen), dan mengembangkan diri (3,7 persen). Prestasi adalah hasil usaha yang dicapai dari apa yang dikerjakan atau yang diusahakan. Seseorang dianggap berprestasi, jika dia telah meraih sesuatu hasil dari apa yang diusahakannya, baik karena hasil belajar, bekerja, atau berlatih keterampilan dalam bidang tertentu. Prestasi direfleksikan sebagai hasil nyata dari puncak pengembangan potensi diri. Prestasi hanya dapat diraih dengan mengerahkan segala kekuatan, kemampuan dan usaha yang ada dalam diri kita (Ruvendi, 2005). Konsep prestasi didasarkan pada bahwa sese-

- P231 "Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu"
 P312 "Pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan keahlian sehingga kerja menjadi lebih baik"
 P434 "Tantangan yang akhirnya bisa diselesaikan secara tepat"

Faktor ketiga yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja adalah lingkungan kerja fisik (17,0 persen). Lingkungan kerja fisik didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dengan peralatan pekerjaan yang memadai seperti penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan (Munandar, 2001). Lingkungan kerja fisik terdiri dari ruang kerja (3,2 persen) dan peralatan kerja (13,8 persen). Lingkungan kerja fisik merupakan satu sarana untuk memudahkan seseorang dalam bekerja, karena seseorang bekerja harus memiliki ruang kerja dan peralatan kerja yang memadai. Konsep mengenai lingkungan kerja fisik berdasarkan penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja meliputi peralatan kerja dan ruang kerja yang baik. Beberapa pernyataan yang menggambarkan kategori ini adalah:

- P438 "Fasilitas yang lengkap"
 P431 "Peralatan kerja yang tersedia dan berfungsi dengan baik"
 P229 "Tempat kerja yang bagus"

Faktor keempat yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja adalah Kompensasi (12,0 persen). Kompensasi terdiri dari gaji (10,1 persen) dan insentif (2,0 persen). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai balas jasa terhadap pekerjaan yang dilakukan,

insentif (Alhempri, 2012). Pada dasarnya orang yang bekerja akan menerima balas jasa dari pekerjaan yang dilakukan salah satunya gaji yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dan kemampuan yang dimiliki.

Beberapa pernyataan yang menggambarkan kategori ini adalah:

- P366 "Gaji yang sesuai dengan yang di harapkan"
 P393 "Gaji yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki"
 P396 "Ketika mendapatkan bonus"

Faktor terakhir yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja adalah kesehatan (1,5 persen). Kesehatan adalah keadaan sejahtera dari fisik, psikis, dan sosial yang memungkinkan seseorang hidup produktif secara sosial dan ekonomi (Kesari, 2012). Konsep kesehatan berkaitan dengan setiap seseorang yang bekerja harus memiliki kondisi fisik dan psikis yang sehat, maka seseorang yang berada dalam kondisi sehat jasmani dan rohani akan memiliki pikiran yang sehat pula sehingga dalam bekerja seseorang siap mengerjakan pekerjaan yang akan dilakukannya, dengan hal tersebut membuat mereka lebih bahagia. Kesehatan terdiri dari kategori sehat fisik, dan rileks. Kesehatan dalam penelitian ini berkaitan dengan kondisi seseorang yang baik secara fisik dan psikisnya.

- P045 "Apabila badan sehat"
 P173 "Badan sehat"
 P299 "Mendengarkan musik dalam bekerja"

Berdasarkan pemaparan di atas, secara rinci dapat dilihat persentase kategori kecil jawaban mengenai faktor-faktor kebahagiaan di tempat kerja. Berikut hasil persentase kategorisasi:

Tabel 1. Persentase Kategori Kecil Jawaban Faktor-Faktor Kebahagiaan di Tempat

Kategori	Jumlah	(%)
Hubungan positif dengan orang lain	192	47,20%
Dukungan rekan kerja	166	40,80%
Atasan yang bijaksana	26	6,40%
Prestasi	91	22,40%
keberhasilan menyelesaikan tugas	53	13,00%
Kesesuaian pekerjaan	23	5,70%
Mengembangkan diri	15	3,70%
Lingkungan kerja fisik	69	17,00%
Peralatan kerja	56	13,8%
Ruang kerja	13	3,20%
Kompensasi	49	12,00%
Gaji	41	10,1%
Insentif	8	2,0%
Kesehatan	6	1,50%
Sehat fisik	2	0,50%
Rileks	4	1,50%
Total	407	100%

Tabel 1 di atas menunjukkan persentase jawaban subjek mengenai faktor kebahagiaan di tempat kerja, dimana kategori jawaban faktor kebahagiaan di tempat kerja adalah bahagia dalam hal hubungan positif dengan orang lain yang berasal dari kategori dukungan rekan kerja, dan atasan yang bijaksana. Faktor prestasi berasal dari keberhasilan menyelesaikan tugas, kesesuaian pekerjaan, dan mengembangkan diri. Faktor lingkungan kerja fisik berasal dari kategori ruang kerja dan peralatan kerja. Selanjutnya, faktor kompensasi terdiri dari gaji dan insentif,

dan terakhir faktor kesehatan berasal dari kategori sehat fisik dan rileks.

2. Analisis Tambahan

a. Tingkat kebahagiaan

Berdasarkan aitem pertanyaan kelima yang menanyakan tentang tingkat kebahagiaan yang dirasakan subjek di tempat kerja. Rentang kebahagiaan mulai dari angka satu sampai tujuh. Untuk itu peneliti mengkaji secara mendalam menggunakan analisis statistik deskriptif frekuensi. Berikut hasil analisis di bawah ini:

Tabel 2. Statistik Deskripsi Persentase Tingkat Kebaha-

Tingkat kebahagiaan	Jumlah	%
5	393	96,60%
6	8	2,00%
7	6	1,50%
Total	407	100%

Seperti terlihat pada tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa mayoritas tingkat kebahagiaan subjek berada pada rentang lima dengan jumlah 393 (96,6 persen).

b. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin didapat perbedaan antara pegawai pria dan wanita dalam mempersepsi faktor-faktor yang mendukung kebahagiaan di tempat kerja. Berikut hasil analisis :

Tabel 3. Hasil Crosstabs Faktor-Faktor Kebahagiaan di Tempat Kerja Dengan Jenis Kelamin

	crosstabs faktor dengan Jenis Kelamin	
	Jenis Kelamin	
	Pria	Wanita
Hubungan Positif dengan orang lain	110 47.60%	81 46.00%
Kesehatan	27.00%	19.90%
Kompensasi	5 2.20%	1 0.60%
Lingkungan Kerja Fisik	1.20%	0.20%
Prestasi	29 12.60%	20 11.40%
	7.10%	4.90%
	37 16.00%	32 18.20%
	9.10%	7.90%
	50 21.60%	42 23.90%
	12.30%	10.30%
Total	231 100.00%	176 100.00%
	56.80%	43.20%

Seperti terlihat pada tabel 3 di atas, pegawai pria lebih mengutamakan hubungan positif dengan orang lain (47, 60 persen); diikuti kompensasi (12,60 persen); dan kesehatan (2,20 persen); sebagai faktor yang mendukung kebahagiaan dalam bekerja, sementara pada pegawai wanita faktor hubungan positif dengan orang lain (46,00 persen) prestasi (23,90 persen); dan lingkungan kerja fisik (18,20 persen) merupakan tiga faktor ter-

besar yang mendukung kebahagiaan dalam bekerja.

c. Pendidikan

Berdasarkan pendidikan didapat perbedaan antara pegawai pria dan wanita dalam mempersepsi faktor-faktor yang mendukung kebahagiaan di tempat kerja. Berikut hasil analisis :

Tabel 4. Hasil Crosstabs Faktor-Faktor Kebahagiaan di Tempat Kerja Dengan Pendidikan Terakhir

Crosstabs Faktor dengan Pendidikan Terakhir	Pendidikan Terakhir			
	SMK/SMA	Diploma	Sarjana	Master
Hubungan Positif dengan orang lain	61 46.20% 15.00%	6 46.20% 1.50%	113 48.90% 27.80%	11 35.50% 2.70%
Kesehatan	3 2.30% 0.70%	0 0.00% 0.00%	3 1.30% 0.70%	0 0.00% 0.00%
Kompensasi	20 15.20% 4.90%	4 30.80% 1.00%	22 9.50% 5.40%	3 9.70% 0.70%
Lingkungan Kerja Fisik	20 15.20% 4.90%	2 15.40% 0.50%	41 17.70% 10.10%	6 19.40% 1.50%
Prestasi	28 21.20% 6.90%	1 7.70% 0.20%	52 22.50% 12.80%	11 35.50% 2.70%
Total	132 100.00% 32.40%	13 100.00% 3.20%	231 100.00% 56.80%	31 100.00% 7.60%

Seperti terlihat pada tabel 4 di atas, pegawai dengan pendidikan terakhir SMK/ SMA lebih mengutamakan hubungan positif dengan orang lain (46,20 persen) sebagai faktor yang mendukung kebahagiaan dalam bekerja, diikuti faktor prestasi (21,20 persen), lingkungan kerja fisik (15,20 persen) dan kompensasi (15,20 persen) serta kesehatan (2,30 persen).

Sementara pegawai dengan pendidikan terakhir Diploma lebih mengutamakan hubungan positif dengan orang lain (46,20 persen) sebagai faktor yang mendukung kebahagiaan dalam bekerja, diikuti faktor kompensasi (30,80 persen), lingkungan kerja fisik (15,40 persen), dan prestasi (7,70 persen). Tidak ada satu orangpun yang menyebutkan kesehatan sebagai faktor yang mendukung kebahagiaan mereka di tempat kerja. Untuk pegawai dengan pendidikan terakhir Sarjana, mereka lebih mengutamakan hubungan positif dengan orang lain (48, 90 persen) sebagai faktor yang mendukung kebahagiaan

dalam bekerja, diikuti faktor prestasi (22,50 persen), lingkungan kerja fisik (17,70 persen), kompensasi (9,50 persen) dan kesehatan (1,30 persen).

Pada pegawai dengan pendidikan terakhir Master, mereka memandang faktor hubungan positif dengan orang lain dan prestasi sebagai dua faktor yang sama-sama berimbang dalam kontribusi mendukung kebahagiaan di tempat kerja (35,50 persen). Faktor lainnya adalah lingkungan kerja fisik (19,40 persen) dan kompensasi (9,70 persen). Faktor kesehatan bukan faktor yang mendukung kebahagiaan mereka di tempat kerja (00,00 persen).

d. Status Kepegawaian

Berdasarkan status kepegawaian tidak terdapat perbedaan antara pegawai pria dan wanita dalam mempersepsi faktor-faktor yang mendukung kebahagiaan di tempat kerja. Berikut hasil analisis :

Tabel 5. Hasil Crosstabs Faktor-Faktor Kebahagiaan di Tempat Kerja Dengan Status Kepegawaian

Crosstabs Faktor dengan Status Kepegawaian		
	Status Kepegawaian	
	PNS	Non PNS
Hubungan Positif dengan orang lain	71 41.50% 17.40%	120 50.80% 29.50%
Kesehatan	1 0.60% 0.20%	5 2.10% 1.20%
Kompensasi	20 11.70% 4.90%	29 12.30% 7.10%
Lingkungan Kerja Fisik	33 19.30% 8.10%	36 15.30% 8.80%
Prestasi	46 26.90% 11.30%	46 19.50% 11.30%
Total	171 100.00% 42.00%	236 100.00% 58.00%

Seperti terlihat pada tabel 5 di atas, pegawai pria dan wanita sama-sama menempatkan faktor hubungan positif dengan orang lain sebagai faktor pertama yang mendukung kebahagiaan mereka di tempat kerja. Selanjutnya diikuti oleh faktor prestasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan kesehatan. Tidak terdapat perbedaan antara pegawai pria dan wanita dalam mempersepsi faktor-faktor yang

mendukung kebahagiaan di tempat kerja.

e. Suku Bangsa

Berdasarkan suku bangsa didapat perbedaan antara pegawai pria dan wanita dalam mempersepsi faktor-faktor yang mendukung kebahagiaan di tempat kerja. Berikut hasil analisis :

Tabel 6. Hasil Crosstabs Faktor-Faktor Kebahagiaan di Tempat Kerja Dengan Suku Bangsa

Crosstabs Faktor dengan Suku					
	Suku				
	Melayu	Jawa	Batak	Minang	Bugis
Hubungan Positif dengan orang lain	144 47.50% 35.40%	22 44.90% 5.40%	7 46.70% 1.70%	16 43.20% 3.90%	2 66.70% 0.50%
Kesehatan	6 2.00% 1.50%	0 0.00% 0.00%	0 0.00% 0.00%	0 0.00% 0.00%	0 0.00% 0.00%
Kompensasi	33 10.90% 8.10%	11 22.40% 2.70%	2 13.30% 0.50%	3 8.10% 0.70%	0 0.00% 0.00%
Lingkungan Kerja Fisik	50 16.50% 12.30%	7 14.30% 1.70%	4 26.70% 1.00%	7 18.90% 1.70%	1 33.30% 0.20%
Prestasi	70 23.10% 17.20%	9 18.40% 2.20%	2 13.30% 0.50%	11 29.70% 2.70%	0 0.00% 0.00%
Total	303 100.00% 74.40%	49 100.00% 12.00%	15 100.00% 3.70%	37 100.00% 9.10%	3 100.00% 0.70%

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Suku bangsa melayu, jawa, batak, minang, dan bugis sama-sama mempersepsi hubungan positif dengan orang lain sebagai faktor pertama yang mendukung kebahagiaan di tempat kerja
2. Suku bangsa jawa dan batak sama-sama mempersepsi kesehatan bukan merupakan faktor yang mendukung kebahagiaan di tempat kerja.
3. Tidak ada perbedaan antara pegawai suku bangsa melayu dan minang dalam mempersepsi faktor yang mendukung kebahagiaan mereka di tempat kerja. Mereka sama-sama mempersepsi faktor hubungan positif dengan orang lain sebagai faktor terbesar yang mendukung kebahagiaan di tempat kerja, selanjutnya diikuti dengan faktor prestasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan terakhir kesehatan.
4. Suku bangsa jawa mempersepsi hubungan positif dengan orang lain sebagai faktor pertama yang mendukung kebahagiaan di tempat kerja, diikuti dengan kompensasi, prestasi, dan lingkungan kerja. Kesehatan bukan merupakan faktor pendukung kebahagiaan di tempat kerja bagi mereka.
5. Suku bangsa batak mempersepsi hubungan positif dengan orang lain sebagai faktor pertama yang mendukung kebahagiaan di tempat kerja, diikuti dengan lingkungan kerja, kompensasi dan prestasi. Kompensasi dan prestasi memiliki persentase sama besar sebagai faktor yang mendukung kebahagiaan ditempat kerja. Kesehatan bukan merupakan faktor pendukung kebahagiaan di tempat kerja bagi mereka.
6. Suku bangsa minang mempersepsi hubungan positif dengan orang lain sebagai faktor pertama yang mendukung kebahagiaan di tempat kerja, diikuti prestasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi dan kesehatan.
7. Suku bangsa bugis mempersepsi hubungan positif dengan orang lain sebagai faktor pertama yang mendukung kebahagiaan di tempat kerja, diikuti lingkungan kerja. Faktor prestasi, kompensasi dan kesehatan bukan faktor yang mendukung kebahagiaan mereka di tempat kerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa ada lima faktor yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja. Faktor-faktor tersebut adalah hubungan positif dengan orang lain, prestasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan kesehatan. Namun, dari beberapa faktor tersebut hubungan positif dengan orang lain memiliki persentase terbesar yang membuat seseorang bahagia di tempat

kerja.

Terjalannya hubungan positif dengan orang lain di tempat kerja terlihat dengan adanya dukungan dari rekan kerja, atasan yang bijaksana merupakan hal yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja. Rekan kerja dan atasan merupakan orang terdekat saat berada di tempat kerja, tidak heran seseorang mengandalkan saran, dukungan, penilaian dan pendapat dari orang-orang terdekatnya, sehingga terjalin hubungan yang positif. Seperti pernyataan Ryff (dalam Mujamiasih, 2013) menyatakan bahwa seseorang bahagia disebabkan adanya penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi/kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pribadi yang berkembang. Serupa dengan penelitian Mujamiasih (2013) menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara seseorang dengan sesama rekan kerjanya akan meningkatkan kebahagiaan.

Hubungan positif dengan orang lain adalah bagaimana seseorang berhubungan satu sama lain saling mendukung dan berhubungan baik sesama rekan kerja dan atasan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Maryanto (2010) menyatakan bahwa hubungan positif dengan orang lain bukan hanya hubungan pasif melainkan suatu aktivitas yang mengembangkan hasil yang lebih produktif, membangun dan memuaskan.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ardi (2012) menemukan bahwa adanya hubungan dengan orang lain menjadi faktor utama yang membuat seseorang bahagia. Selain itu penelitian Markus (2009) mengatakan bahwa hubungan positif yang terjalin di lingkungan sosial akan menjadi sumber kebahagiaan.

Temuan ini menguatkan bahwa konsep hubungan dengan orang lain masih menjadi sesuatu yang melekat dalam budaya kolektif. Di Indonesia, budaya kolektif masih sangat tinggi. Markus (2009) mengatakan budaya kolektif ditandai dengan adanya dukungan dari orang lain dan mementingkan keterhubungan atau keterkaitan antara satu dengan yang lain. Hal ini diperkuat oleh Penelitian Oktaria di Purwokerto (2011) menemukan bahwa hubungan antar individual dalam masyarakat Indonesia adalah erat. Hubungan yang erat ini meletakkan harmoni sebagai kunci dalam menjaga hubungan. Wajar jika hubungan dengan orang lain membuat seseorang bahagia.

Berdasarkan hasil analisis tambahan terhadap suku bangsa, pendidikan, jenis kelamin, dan status kepegawaian, ditemukan bahwa faktor hubungan positif dengan orang lain merupakan faktor pertama yang memiliki persentase paling besar dibandingkan faktor lain sebagai faktor yang mendukung ke-

bahagiaannya pegawai di tempat kerja. Tidak ada perbedaan berdasarkan identitas latar belakang subjek penelitian (responden). Jika ditelaah hal ini disebabkan karena budaya timur yang kolektif, seperti pendapat Kitayama (2000) yang jelas menyatakan bahwa memang orientasi kebahagiaan pada budaya di Timur itu lebih menekankan pada hubungan interpersonal seperti adanya kebersamaan, keterkaitan, dan sikap saling bergantung pada orang lain. Keterkaitan dan saling ketergantungan satu sama lain merupakan keinginan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan hubungan sosial yang saling bersangkutan. Hal ini diperkuat oleh Varnum (2009) menyatakan bahwa keterkaitan dan sikap saling bergantung adalah salah satu cara untuk menekankan keharmonisan.

Dari pernyataan tersebut, jelaslah kenapa faktor hubungan positif dengan orang lain membuat seseorang bahagia, hal ini dikarenakan adanya keterkaitan dan sikap saling bergantung untuk menjaga harmoni dengan yang lain. Temuan ini didukung oleh Balogun (2013) mengatakan bahwa seseorang yang menekankan pada harmoni, keterkaitan, dan koneksi melihat diri sebagai saling keterhubungan serta pentingnya suatu hubungan sehingga lebih mengutamakan kesejahteraan kelompok, hal inilah yang pada akhirnya meningkatkan kebahagiaan.

Berbeda dengan temuan di Barat, bahwa kebahagiaan lebih ditekankan pada pencapaian prestasi sehingga lebih individualis (Markus, 2009). Lebih lanjut, Lu dan Gilmore (2001) mengatakan bahwa pencapaian prestasi lebih kuat meningkatkan kebahagiaan pada budaya individualis. Meskipun temuan ini menemukan faktor prestasi termasuk dari faktor yang membuat seseorang bahagia, akan tetapi faktor hubungan positif dengan orang lain memiliki persentase terbesar yang menjadi sumber kebahagiaan seseorang. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Uchida (2004) yang menyatakan bahwa esensi diri dari orang-orang Timur terbentuk dari hasil pemaknaan diri dari hubungan mereka dengan orang-orang penting dalam hidupnya. Berdasarkan konsep-konsep di atas, jelaslah kenapa hubungan positif dengan orang lain yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja, hal ini dikarenakan memang pada dasarnya orientasi dan esensi diri dari seseorang tidak terlepas dari adanya hubungan dengan orang lain, keterkaitan satu sama lain agar tercipta harmonisasi sosial.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu kuesioner yang diberikan kepada subjek tidak ditunggu oleh peneliti saat mengisinya, sehingga subjek menjawab pertanyaan berbeda dengan jawaban yang sama serta ragu-ragu dalam menjawabnya.

Penutup

Hasil penelitian menunjukkan ada lima faktor yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja yaitu (1) hubungan positif dengan orang lain seperti dukungan dari rekan kerja dan atasan, (2) prestasi seperti keberhasilan menyelesaikan tugas, kesesuaian pekerjaan, dan mengembangkan diri, (3) lingkungan kerja fisik seperti fasilitas, (4) kompensasi seperti gaji dan insentif, (5) kesehatan seperti badan sehat dan rileks. Secara garis besar, dari beberapa faktor tersebut faktor hubungan positif dengan orang lain memiliki persentase terbesar. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan positif sesama rekan kerja merupakan salah satu sumber kebahagiaan di tempat kerja.

Kesimpulannya tidak ada perbedaan antara pegawai laki-laki dan perempuan dalam menyebutkan faktor pertama yang paling dominan mendukung kebahagiaan mereka di tempat kerja. Pegawai laki-laki dan perempuan sama-sama membutuhkan hubungan positif dengan orang lain, yaitu rekan kerja, sebagai hal yang membuat mereka merasa nyaman dan senang dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- Alfarisi. 2010. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Pada Guru. Skripsi. Pekanbaru : Fakultas Psikologi
- Alhempri. 2012. Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Motivasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja. Media Riset Bisnis Dan Manajemen, Vol.12, No.1 55-80
- Almigo. 2004. Hubungan antara Kepuasan Kerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Psyche, 1 No. 1
- Anoraga. 2009. Psikologi kerja. Jakarta: Rineka Cipta
- Ardi. 2012. What Make Teenagers Happy? An Exploratory Study Using Indigenous Psychology Approach. International Journal of Research Studies in Psychology, Vol. 1 No. 2, 53-61
- Ariati. 2010. Subjective well-being (kesejahteraan subjektif) dan kepuasan kerja pada staf pengajar (dosen) di lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. Jurnal Psikologi Undip, 8, No.2
- Azwar. 2013. Skala Penyusunan Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Balogun. 2013. Dispositional Factors, Perceived Social Support And Happiness Among Prison Inmates In Nigeria: A New Look. The Journal of Happiness & Well-Being, Vol. 2, No. 1

- Biswar, dkk. 2007. Subjective Well-Being. UK:New York
- Biswar, Dkk. 2007. Positive Psychology Coaching: Putting The Science Of Happiness To Work For Your Clients. Published By John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey. Published Simultaneously In Canadaand Conformity: Metsiof Studies Using Asch
- Carr. 2004. Positive Psychology: The Science of Happiness and Human Strengths. New York : Bruner-Roudledge
- Chimento. 2006. Happiness at Work Index. UK: The Illumination Business.
- Elfida. 2008. Hubungan Antara Religiusitas dan Kebahagiaan. Laporan Penelitian. Fakultas Psikologi: Uin Suska Riau
- Gupta. 2012. Importance of Being Happy at Work. ISSN (Print) Journal Issue, 1, No.1, 2319-5479
- Hedissa, dkk. 2012. Hubungan Psychological Capital Dengan Kepuasan Kerja Pada Anggota Polri Yang Sedang Mengikuti Pendidikan Di Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK), Journal 1 No.1
- Kesari. 2012. Hubungan antara Stres Kerja, Modal Psikologis, Kebahagiaan Terhadap Intensi Bepindahnya Karyawan. Tesis. Universitas Kwazulu Natal
- Kim, Yang. 2010. Indigenous and Cultural Psychology: Memahami Orang dalam Konteksnya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Kitayama. 2000. Culture, Emotion, and Well-being: Good Feelings in Japan and The United States. Cognition And Emotion, 14, 1, 93- 124
- Lopez dan Snyder. 2007. Positive Psychology: The Scientific and Practical Explorations of Human Strengths. University of Kansas, Lawrence.
- Lu. 2001. Cultural Values And Happiness: An East-West Dialogue. The Journal Of Social Psychology, 14, 4, 477-493
- Lyubomirsky. 2007. The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? Psychological. Bulletin 131, No. 6.
- Malayu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Markus. 2009. Culture, Self, and the Reality of the Social. Psychological Inquiry. Vol. 14, No. 3&4, 277-283
- Maryanto. 2010. Pengaruh Kepemimpinan dan Hubungan Kerja Terhadap Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Pemerintah Daerah Provinsi Bali. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan Vol. 6, 185 No. 2
- Mujamiasih. 2013. Subjective Well-Being (Swb) : (Swb) : Studi Indigenous Pada PNS dan Karyawan Swasta yang Bersuku Jawa di Pulau Jawa. Skripsi. Universitas Negeri Malang
- Munandar. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : UI-Press
- Myers. 2004. The pursuit of happiness. Hori zons. 9-11.
- Ningsih. 2013. Subjective Well Being Ditinjau Dari Faktor Demografi (Status Pernikahan, Jenis Kelamin, Pendapatan). Jurnal Online Psikologi, Vol. 01 No. 02
- Oktaria. 2011. Pengidentifikasian Dimensi-Dimensi Budaya Indonesia: Pengembangan Skala dan Validitas. Skripsi. Universitas Jenderal Soedirman
- Putri, 2009. Kebahagiaan dan Kualitas Hidup Penduduk Jabodetabek (Studi pada Dewasa Muda Bekerja dan Tidak Bekerja). Skripsi. Universitas Indonesia.
- Putri. 2011. Orientasi Kebahagiaan Siswa SMA tinjauan Psikologi indigenous Pada Siswa Laki-Laki Dan Perempuan. 106humanitas, Vol. VIII No.2
- Pryce, Jones. 2010. Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital for Success. USA: Wiley-Blackwell
- Robbins, 2002. Prinsip-Prinsip Perilaku dalam Organisasi. Jakarta: Erlangga
- Ruvendi. 2005. Imbalan Dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. Jurnal Ilmiah Binaniaga Vol, 01 No, 1
- Seligman. 2005. Authentic Happiness. UK: New York
- Suojanen, I. 2012. Work for your happiness - Theoretical and Empirical Study Defining and Measuring Happiness at Work. University of Turku.
- Soegandhi, dkk. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. Jurnal Agora Vol. 1, No. 1
- Soeharso, Crhistie. 2008. Pengaruh Iklim Psikologis Authenzotic, Stress Kerja Dan Kebahagiaan Terhadap Intense Turnover Pada Karyawan. Jurnal Manajemen Indonesia, Vol, 1 No, 2
- Susilawati. 2012. Apakah yang Membuat Lansia (Old People) Bali Bahagia? Studi Eksplorasi Pendekatan Psikologi Indigenous Jurnal Psikologi Tabularasa, Volume 7 Nomor 1
- Uchida. 2004. Cultural Constructions Of Happiness: Theory and Empirical Evidence. International Journal of Psychological Studies, Vol. 5, No. 1
- Varnum. 2009. The Origin of Cultural Differences in Cognition: The Social Orientation Hypothesis. Cur-

rent Directions in Psychological Science. DOI: 10.1177/0963721409359301.

Zahidah & Raihanah. 2011. The Model of Wellbeing in Family Life from Islami Perspective. *Jurnal Fiqh*, 8, 25-44