

Apakah yang Membuat Generasi Y Bahagia di Tempat Kerja?

Studi Deskriptif dengan Tinjauan Sociodemografis

Ira Hidayati

Prodi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama

UIN Raden Intan Lampung

Jl. H.Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung

Sur-el : irahidayati@radenintan.ac.id

Abstract :This study aims to identify factors that influence happiness at work in generation Y employees based on sociodemographic review. The research method applied is descriptive quantitative method using survey method by looking at the frequency of respondents' answers and cross-tabulating with several categories of response answers. The approach used in this research is indigenous psychology. The research sample consisted of 200 employees. Data collection was conducted through purposive sampling technique using questions in a questionnaire developed by Kim (2009) Center For Indigenous & Cultural Psychology (CCIP) Faculty of Psychology UGM and modified by the author according to research needs. The results showed that there are five factors that make a person happy at work, namely (1) positive relationships with others (2) achievement at work (3) work environment both physical and non-physical (4) compensation (5) the work factor itself. The positive relationship factor with others occupies the largest percentage of the other four factors. Furthermore, the results of the analysis based on sociodemographic reviews show that there is no difference between marital status and factors that affect happiness at work. Furthermore, there is no difference between employment status and factors affecting happiness at work. Based on the last level of education, there are variations in the results obtained. Based on gender, there are differences in the dominant factors affecting happiness at work.

Keywords : *Subjective well being, Y Generation, Workplace*

Abstrak : kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan generasi Y berdasarkan tinjauan sosiodemografi. Metode Penelitian yang diterapkan adalah metode kuantitatif deskriptif dengan menggunakan metode survei dengan melihat frekuensi jawaban responden dan mengcrossstabkan dengan beberapa kategori respon jawaban. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah indigenous psychology. Sampel penelitian terdiri dari 200 karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik purposive sampling dengan menggunakan pertanyaan dalam angket yang dikembangkan oleh Kim (2009) Center For Indigenous & Cultural Psychology (CCIP) Fakultas Psikologi UGM dan dimodifikasi penulis sesuai kebutuhan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan terdapat lima faktor yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja yaitu (1) hubungan positif dengan orang lain (2) prestasi di tempat kerja (3) lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik (4) kompensasi (5) faktor pekerjaan itu sendiri. Adapun faktor hubungan positif dengan orang lain menempati presentase terbesar dari ke empat faktor yang lain. Selanjutnya hasil analisis berdasarkan tinjauan sosiodemografi menunjukkan tidak terdapat perbedaan antara status pernikahan dengan faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja. Selanjutnya tidak terdapat perbedaan antara status kepegawaian

dengan faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja. Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, terdapat variasi hasil yang diperoleh. Berdasarkan jenis kelamin, terdapat perbedaan faktor dominan yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja.

Kata Kunci : Kebahagiaan, Generasi Y, Tempat Kerja

1. PENDAHULUAN

Generasi dapat dipahami sebagai sekelompok orang yang memiliki karakter yang berbeda utamanya adalah perbedaan tahun kelahiran. (Putra, 2016) menjelaskan lebih lanjut bahwa seorang yang menjadi bagian dari suatu generasi adalah mereka yang memiliki kesamaan tahun lahir dalam rentan kurun waktu kurang lebih 20 tahun serta memiliki dimensi sosial dan dimensi sejarah yang sama. (Parry, E. and Urwin, 2011) mengemukakan bahwa kejadian (historis) lebih banyak dipakai sebagai dasar dalam studi maupun penelitian tentang perbedaan maupun periodisasi generasi.

Berbicara terkait perbedaan atau periodisasi generasi, menurut badan statistik (BPS) pada era sekarang ini tenaga kerja yang ada di Indonesia lebih dari 50% berumur dibawah 30 tahun (*Keadaan Angkatan Kerja Di Indonesia Agustus 2017*, 2017). Tenaga kerja yang dimaksud dalam data tersebut termasuk tenaga kerja yang bekerja didalam perusahaan. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tenaga kerja yang ada di Indonesia adalah mereka yang masuk kedalam penggolongan generasi Y atau biasa disebut

dengan generasi milenial. (Beekman, 2011) mengemukakan bahwa yang masuk kedalam golongan generasi milenial adalah mereka yang lahir antara tahun 1980 sampai tahun 2000.

Generasi milenial adalah generasi yang memiliki karakter unik. Generasi milenial adalah generasi yang cukup cekatan untuk bekerja secara multitasking, hal ini dikarenakan mereka terlahir pada zaman dimana teknologi dan komputer berkembang dengan pesat. Generasi milenial sangat memperhatikan jadwal kerja mereka. Generasi milenial juga termasuk dalam generasi yang tidak sabar utamanya dalam tujuan karir. Apabila perbandingan tujuan karir dan kemampuan dirasa tidak sesuai, orang-orang generasi milenial akan lebih memilih untuk keluar dari perusahaan tersebut dan mencari pekerjaan lain. Generasi milenial menginginkan tujuan atau jenjang karir yang cepat dan mengharapkan umpan balik langsung (Beekman, 2011).

Studi lain yang dilakukan (Smith, T. J., & Nichols, 2015) menyimpulkan bahwa dampak dari perkembangan teknologi yang dialami oleh generasi milenial mengakibatkan generasi ini menjadi

generasi yang fokus pada prestasi ataupun penghargaan. Lebih lanjut (Putra, 2016) menambahkan bahwa generasi milenial adalah generasi yang cukup concern terhadap 'wealth'. Wealth disini berarti kekayaan, namun kekayaan yang dimaksud tidak hanya berupa materi. Hubungan baik dengan keluarga dan hubungan interpersonal dengan teman kerja juga merupakan wealth yang diharapkan oleh generasi milenial.

Dunia kerja sekarang ini tengah dihadapkan dengan problema dalam menghadapi generasi milenial. Salah menentukan kebijakan sedikit saja akan berakibat pada kepuasan generasi milenial di tempat kerja. Misalnya saja dalam hal jenjang karir atau kenaikan jabatan. Kebanyakan kaum milenial menganggap bahwa dirinya mampu untuk menjadi manajer lebih cepat dibanding dengan target yang diberikan perusahaan. Namun, perusahaan tetap berpatokan pada aturan bahwa ada batasan waktu tertentu untuk menjadi seorang manajer dan itu harus dipatuhi oleh setiap karyawan. Perbedaan pandangan ini menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi generasi milenial merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Kecenderungan generasi milenial yang mudah resign dari pekerjaan apabila pekerjaan itu tidak sesuai dengan dirinya,

juga menjadi problematika sendiri untuk perusahaan. Fenomena tersebut juga tak luput menjadi salah satu fokus permasalahan yang tengah dihadapi oleh PT. Telkom Regional IV Jateng & DIY.

Uniknya karakter yang dibawa generasi milenial mengakibatkan adanya perubahan budaya yang terjadi dalam suatu perusahaan. Perubahan budaya yang ada dalam sebuah perusahaan akan memunculkan suatu sikap berkenaan dengan perubahan yang terjadi, baik itu akan menghasilkan sikap puas dalam bekerja ataupun sebaliknya akan semakin rendahnya tingkat kepuasan dalam bekerja. Hasil penelitian yang dilakukan (Matalia, 2012) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran dalam menghadapi kesiapan untuk berubah, dimana kesiapan untuk berubah akan meningkat ketika kepuasan kerja meningkat. Membahas tentang perkembangan generasi milenial saat ini, surat kabar online internasional pada tahun 2018, CNN melaporkan sebuah penelitian dari the health foundation yang menemukan bahwa generasi Y sebagai generasi milenial adalah sebagai generasi yang tidak bahagia dan kurang sehat baik secara fisik dan mental (Puput, 2018). Hal ini muncul terkait adanya indikasi tentang banyaknya kesulitan yang dialami kaum milenial mulai dari kehidupan rumah tangga sampai dengan pekerjaan.

Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa terdapat beberapa anak muda generasi milenial yang memiliki kehidupan yang tidak stabil, serta tanpa dasar yang kuat untuk memiliki hidup yang sehat. Aspek kebutuhan lainnya seperti kesulitan untuk memiliki rumah yang sehat juga menjadi salah satu kendala utama. Hal ini juga turut dirasakan oleh generasi milenial yang ada di Indonesia, dimana kepemilikan rumah sering diberitakan sebagai suatu hal yang mustahil khususnya bagi generasi milenial mengingat harga property yang semakin meningkat setiap tahunnya. Penelitian tersebut menyebutkan bahwa 64 persen partisipannya menyatakan bahwa anak muda mengalami kesulitan untuk mendapatkan rumah. Akibat dari kesulitan ini memicu timbulnya gejala penyakit mental seperti kecemasan, stress dan depresi. Faktor lainnya yang juga merugikan kaum milenial adalah adanya tren pekerjaan dengan status kontrak yang saat ini semakin marak terjadi dan berkembang pesat, khususnya di Negara Indonesia. Walaupun banyak dampak positif yang ditimbulkan, dampak negative juga turut dirasakan, seperti perasaan tak aman secara financial. selanjutnya lebih dari separuh responden menyatakan mereka kesulitan dalam menemukan pekerjaan yang dibayar secara cukup, apalagi untuk mendapat tawaran pekerjaan dengan jenjang karier yang baik.

Laporan ini menyebut ketiadaan pekerjaan yang berkualitas membuat generasi milenial rawan memiliki pola perilaku hidup yang tidak sehat seperti perilaku merokok, serta mengkonsumsi minuman keras.

Hasil ini juga didukung oleh survey yang telah dilakukan oleh situs pencari kerja Jobstreet. com Indonesia pada tahun 2016. Survey dilakukan kepada 27.000 responden yang berasal dari periode generasi Y mengenai motivasi kebahagiaan di tempat kerja . Hasil survey menunjukkan bahwa sebanyak 33,4% responden dengan rentang usia 22 hingga 26 tahun dan dengan pengalaman bekerja 1 sampai 4 tahun, menyatakan bahwa mereka tidak merasakan kebahagiaan di tempat kerjanya. Tiga faktor utama yang menjadi penyebab ketidakbahagiaan tersebut ditemukan terletak pada faktor kesempatan pengembangan karier yang terbatas, jumlah insentif yang kurang menggiurkan serta gaya kepemimpinan yang kaku. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan pada generasi Y sebagai seorang pekerja lebih cenderung berfokus pada hal-hal yang bersifat artificial dan material, seperti halnya tunjangan financial (*Pencari Kerja Indonesia Tidak Happy Oleh Pekerjaan Dalam Negeri*, 2022)

Penulis telah melakukan wawancara pra penelitian sebelumnya dengan empat orang karyawan yang berada di rentang usia

generasi milenial dan memiliki masa kerja antara 1-4 tahun, diperoleh hasil bahwa kebahagiaan di tempat kerja didapatkan dengan melakukan pekerjaan dengan senang hati dan memiliki perasaan bahwa tugas sebagai tanggung jawab mampu memberikan rasa puas dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

Kebahagiaan di tempat kerja merupakan hal yang sangat utama dan penting dirasakan 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 (SDM) yang berkualitas (Ningsih, 2024). Ketika ada perasaan bahagia, individu akan lebih suka untuk membantu orang lain karena adanya pengalaman yang membahagiakan seperti halnya mendapatkan uang, perasaan berhasil ketika menjalankan tugas yang menantang, mengenang saat bahagia membuat orang lebih besar kemungkinannya untuk memberikan sumbangan, mengorbankan waktunya dsb. Saat ini, mengingat pentingnya kajian tentang kebahagiaan maka perdebatan tentang pentingnya kebahagiaan tetap terbuka dan diperlukan untuk kemajuan lebih dalam penelitian (Prasetyo et al., 2017). Kebahagiaan dan kesejahteraan adalah tujuan yang sangat bernilai bagi sebagian besar individu (Diener, 2000). oleh karena alasan tersebut maka

perusahaan perlu peduli dengan kesejahteraan dan “kebahagiaan” dari karyawan mereka. Karyawan yang bahagia lebih bersedia untuk membantu sesama pekerja dan lebih ramah menghadapi pelanggan atau konsumen, memiliki kinerja yang lebih tinggi dan loyalitas yang lebih besar untuk organisasi dan juga mereka mampu melakukan lebih dari pekerjaan itu sendiri (Gupta, 2012).

Dapat disimpulkan bahwa aspek kebahagiaan di tempat kerja memiliki dampak positif yang cukup besar bagi perusahaan ataupun instansi tempat individu tersebut mengabdikan. Dengan melihat hal tersebut, instansi diharapkan 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. Akibatnya kebahagiaan pada generasi Y menjadi hal yang cukup penting dan layak untuk diteliti.

2. METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan metode survei dengan melihat frekuensi jawaban responden dan mengcrossstakan dengan beberapa kategori respon jawaban. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah indigenous psychology. Subjek Penelitian adalah pegawai tetap PNS

dan Non PNS UIN Raden Intan Lampung yang berjumlah 200 orang dengan minimal masa kerja di atas lima tahun. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket pertanyaan terbuka yang disebar dari tanggal 6-24 Juli 2022 secara *face to face*. Pertanyaan dalam angket dikembangkan oleh (Kim, 2010) Center For Indegen- nous & 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 Raden Intan Lampung. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian analisis deskriptif yang menggunakan metode survey.

Dalam pelaksanaannya, penulis akan melihat frekuensi jawaban responden, dan kemudian meng *crosstab* kan dengan beberapa kategori respon jawaban. Subjek penelitian adalah individu yang memiliki rentang usia 20 – 40 tahun, berjumlah 200 orang dengan masa kerja di atas 3 tahun. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan jenis pertanyaan terbuka (*open*

question) yang disebar secara langsung kepada responden.

Teknik Analisis yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif dengan pendekatan *indigenous psychology*. 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 peneliti Data dianalisis dengan menggunakan SPSS version 16.00.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

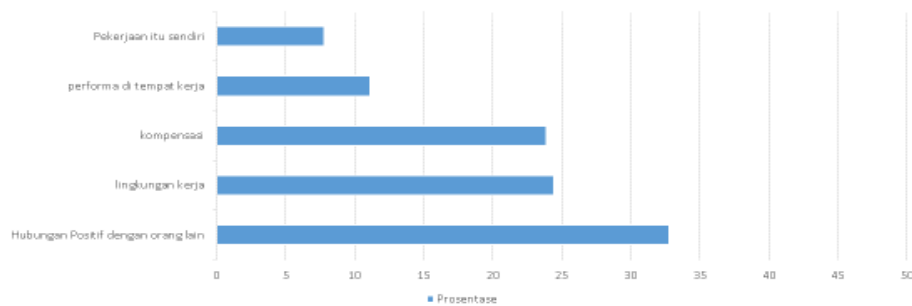
Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil bahwa ada lima faktor yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja. Faktor-faktor tersebut adalah (1) hubungan positif dengan orang lain (32,77 %), (2) lingkungan kerja (24,44 %), (3) Kompensasi (23,88%), (4) performa di tempat kerja (11,11 %), (5) pekerjaan itu sendiri (7,77%). Namun, dari beberapa faktor tersebut faktor hubungan positif dengan orang lain memiliki persentase terbesar.

Seperti yang tergambar dalam gambar.1 yang menunjukkan besaran prosentase faktor yang mempengaruhi kebahagiaan pada karyawan generasi Y terbesar

dipengaruhi oleh faktor hubungan positif dengan orang lain, kemudian disusul faktor karakteristik lingkungan kerja fisik

maupun non fisik, ke tiga faktor kompensasi, keempat faktor prestasi, dan kelima faktor pekerjaan itu sendiri

GRAFIK 1. Prosentase besaran faktor yang yang mempengaruhi kebahagiaan pada karyawan generasi Y



Lebih lanjut dapat dijelaskan faktor pertama yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja adalah hubungan positif dengan orang lain (32,77%), 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 akhir yang lebih produktif, membangun dan memuaskan (Matalia, 2012) 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 “circle teman yang sefrekuensi ” P186 “bos yang asik” P375 “rasa isi dari teman” .Faktor kedua yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja adalah suasana lingkungan kerja (24,44%). Lingkungan kerja ini terbagi ke dalam lingkungan kerja fisik dan non fisik. Adapun 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). Sedangkan lingkungan kerja non fisik berupa iklim kerja atau system kerja yang berlaku di perusahaan yang juga turut mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari lokasi pekerjaan yang strategis (3,2 persen) dan suhu udara yang sejuk, dan lingkungan yang bersih.(13,8 persen). Lingkungan kerja non fisik terdiri dari aturan kerja yang sejalan dengan nilai pribadi, iklim kekeluargaan, lingkungan kerja yang kondusif, penghargaan yang sesuai. Lingkungan kerja 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 “ruangan yang sejuk” P431 “lingkungan kerja yang kondusif” P229 “lingkungan kantor yang bersih” P33 “tempat kerja dekat dengan rumah” P59 “suasana kerja”, P106 “ aturan kerja sejalan dengan nilai agama, keluangan menjalankan ibadah, kekeluargaan”

Faktor ketiga yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja adalah Kompensasi (23,88%). Kompensasi terdiri dari gaji, dan jenjang karier yang jelas, promosi, bonus, dll. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai balas jasa terhadap pekerjaan yang dilakukan, kompensasi tidak hanya gaji melainkan ada insentif (Alhemp, 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 “karier yang tinggi”

Faktor keempat yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja adalah prestasi (22,4 persen). Prestasi terdiri dari kategori keberhasilan menyelesaikan tugas dan mencapai target pekerjaan. 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, 2018). Beberapa pernyataan subjek yang menggambarkan kategori ini adalah P231 “melayani pasien dengan maksimal” P312 “hasil yang sempurna” P434 “mampu melaksanakan tanggung jawab dengan baik”

Faktor terakhir yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja adalah pekerjaan itu sendiri (7,77%). Jenis pekerjaan yang berkesesuaian dengan peminatan dan kepribadian serta pekerjaan yang memiliki makna mampu memberikan aspek kenyamanan pada diri subjek hingga menimbulkan kebahagiaan. Beberapa pernyataan subjek yang menggambarkan kategori ini adalah P19 “Ketika melihat siswa sukses”, P47 “ketika menemukan karakter yang berbeda beda dari peserta didik, P174 “ketika bisa menolong sesama manusia”, P80 ‘bisa menolong dan memberi support kepada pasien dan keluarganya.

Lebih lanjut dijelaskan 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 teman kerja yang

menyenangkan, dan atasan yang bijaksana. Faktor prestasi berasal dari keberhasilan menyelesaikan tugas, pencapaian target, dan produktivitas. Faktor suasana lingkungan kerja berasal dari kategori ruang kerja dan iklim kerja. Selanjutnya, faktor kompensasi terdiri dari gaji dan insentif, dan terakhir faktor pekerjaan itu sendiri ketika ada kesesuaian dan mendapatkan makna dari pekerjaan tersebut.

Analisis sosiodemografi

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin didapat perbedaan antara subjek berjenis kelamin laki-laki dan perempuan dalam mempersepsi faktor-faktor yang mendukung kebahagiaan di tempat kerja. Berikut hasil analisis : subjek laki-laki memilih faktor hubungan positif dengan orang lain dan perempuan memilih faktor kenyamanan terhadap lingkungan fisik dan non fisik sebagai faktor dominan.

b. Status Pernikahan

Berdasarkan status pernikahan, mayoritas subjek yang belum menikah (37,5%) dan sudah menikah (30,08%) memilih faktor hubungan positif dengan orang lain sebagai faktor terbesar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara status pernikahan dengan faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja

c. Status Kepegawaian

Berdasarkan status kepegawaian, faktor hubungan positif dengan orang lain menjadi faktor terbesar yang dipilih oleh subjek dengan status kepegawaian tetap (31,14%) dan tidak tetap (33,61%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara status kepegawaian dengan faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja

d. Tingkat Pendidikan terakhir

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, terdapat variasi hasil yang diperoleh. Berdasarkan tingkat pendidikan SMA dan Sarjana terdapat faktor pada hubungan positif dengan orang lain sebagai faktor dominan. Tingkat pendidikan Diploma memilih faktor dominan pada kompensasi yang didapat. Sedangkan tingkat pendidikan Magister memilih faktor dominan pada kenyamanan lingkungan pekerjaan baik fisik maupun non fisik.

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:

b. Jenis pekerjaan yang disukai

Jenis pekerjaan yang paling disukai oleh subjek adalah jenis pekerjaan yang berhubungan dengan orang (46,80%), seperti : pramugari, perawat, dokter, wartawan, manajer, psikolog, psikiater, guru, pekerja sosial, resepsionis, pramuniaga toko, agen biro travel, dan konselor sekolah.

c. Keinginan untuk keluar dari pekerjaan

Hanya terdapat setengah dari total subjek yaitu 57, 44% yang memilih bertahan dengan pekerjaannya saat ini, dan selebihnya memiliki keinginan untuk pindah bekerja dan ragu-ragu.

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, kompensasi, dan pekerjaan itu sendiri. 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 (Matalia, 2012) 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 (Primasari, Ardi & Yuniarti, 2012) menemukan bahwa adanya hubungan dengan orang lain menjadi faktor utama yang membuat seseorang bahagia. Selain itu penelitian (Markus & Kitayama,

2003) 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 & Kitayama, 2003) 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 (Sihombing & Pongtuluran, 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 kebahagiaan 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 (Markus & Kitayama, 2003) 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 et al., 2010) menyatakan bahwa keterkaitan dan sikap saling bergantung adalah salah satu cara untuk menekankan keharmonisan.

Dari pernyataan tersebut, dapat dijelaskan bahwa 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, 2014) 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 & Kitayama, 2003).

Lebih lanjut, (Lu & Gilmour, 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 et al., 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

4. SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan ada lima faktor yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja yaitu (1) faktor hubungan positif dengan orang lain, seperti harmonisasi hubungan antar rekan kerja maupun dengan atasan (2) faktor prestasi di tempat kerja, seperti kemampuan, pencapaian target, produktivitas,

keberhasilan menyelesaikan pekerjaan dengan baik (3) faktor lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, seperti suasana kerja, kenyamanan tempat kerja dan iklim kerja (4) kompensasi seperti gaji, insentif, promosi, motivasi dan penghargaan dari atasan atas keberhasilan (5) faktor pekerjaan itu sendiri, seperti melaksanakan pekerjaan yang disukai dan kesesuaian antara jenis pekerjaan dan peminatan

Secara garis besar, dari beberapa faktor tersebut faktor hubungan positif dengan orang lain memiliki persentase terbesar. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan positif antara sesama rekan kerja maupun dengan atasan merupakan salah satu sumber kebahagiaan di tempat kerja yang cukup penting khususnya bagi generasi milenial.

Selanjutnya untuk hasil analisis berdasarkan tinjauan sosiodemografi dapat disimpulkan beberapa hal dibawah ini, yaitu :

- 1) Berdasarkan status pernikahan, mayoritas subjek yang belum menikah (37,5%) dan sudah menikah (30,08%) memilih faktor hubungan positif dengan orang lain sebagai faktor terbesar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara status pernikahan dengan faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja
- 2) Berdasarkan status kepegawaian,

faktor hubungan positif dengan orang lain menjadi faktor terbesar yang dipilih oleh subjek dengan status kepegawaian tetap (31,14%) dan tidak tetap (33,61%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara status kepegawaian dengan faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja

- 3) Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, terdapat variasi hasil yang diperoleh. Berdasarkan tingkat pendidikan SMA dan Sarjana terdapat faktor pada hubungan positif dengan orang lain sebagai faktor dominan. Tingkat pendidikan Diploma memilih faktor dominan pada kompensasi yang didapat. Sedangkan tingkat pendidikan Magister memilih faktor dominan pada kenyamanan lingkungan pekerjaan baik fisik maupun non fisik.
- 4) Berdasarkan jenis kelamin, terdapat perbedaan faktor dominan yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja, dimana laki-laki memilih faktor hubungan positif dengan orang lain dan perempuan memilih faktor kenyamanan terhadap lingkungan fisik dan non fisik sebagai faktor dominan.

Selanjutnya untuk hasil analisis tambahan dapat disimpulkan beberapa hal dibawah ini, yaitu :

- 1) Hanya terdapat setengah dari total subjek yaitu 57,44% yang memilih

bertahan dengan pekerjaannya saat ini, dan selebihnya memiliki keinginan untuk pindah bekerja dan ragu-ragu.

- 2) Jenis pekerjaan yang paling disukai oleh subjek adalah jenis pekerjaan yang berhubungan dengan orang (46,80%), seperti : pramugari, perawat, dokter, wartawan, manajer, psikolog, psikiater, guru, pekerja social, resepsionis, pramuniaga toko, agen biro travel, dan konselor sekolah.

Tingkat Kebahagiaan di tempat kerja saat ini pada subjek penelitian dominan berada di angka lima (5) dari rentang satu sampai tujuh yaitu sebesar 37, 23%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa generasi milenial yang menjadi subjek penelitian ini memiliki tingkat kebahagiaan yang cukup tinggi.

REFERENSI

- Alhempri, R. (2012). Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Motivasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja. *Media Riset Bisnis Dan Manajemen*, 58–80.
- Azwar. (2013). *Skala Penyusunan Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Balogun, A. G. (2014). Dispositional factors , perceived social support and happiness among prison inmates in Nigeria : A new look N ijerya ' daki hapishane mahkumlarında kişilik faktörleri , algıla nan sosyal destek ve. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 2(1), 16–33.
- Beekman, T. (2011). “Fill in the generation gap: in exploring the traits that distinguish the different generations within your workforce, you’ll find some ideas regarding how you can get them to work together effectively” *Strategic Finance. Gale Academic OneFile*, 93.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being. The science of happiness and a proposal for a national index. *Am Psychol*, 34–43.
- Gupta, V. (2012). Importance of Being Happy at Work. *ISSN (Print, 1, 2319–5479. Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2017*. (2017). Badan Pusat Statistika. <https://www.bps.go.id/id/publication/2017/11/30/0daa04d8d9e8e30e43a55d1a/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-agustus-2017.html>
- Kim, D. (2010). *Indigenous And Cultural Psychology Memahami Orang Dalam Konteksnya*. Pustaka Pelajar.
- Lu, L., & Gilmour, R. (2001). Cultural Values and Happiness: an East-West

- Dialogue. *The Journal of Social Psychology*, 141 (4), 477-493.
- Markus, H. R., & Kitayama, S. (2003). Culture, Self, and the Reality of the Social. *Psychological Inquiry*, 14(3-4), 277-283. https://doi.org/10.1207/s15327965pli1403&4_17
- Matalia. (2012). 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*, 6(2), 185-194. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/view/2204/1401>
- Mujamiasih, M. (2013). Subjective Well-Being (Swb) : Studi Indigenous Pada PNS Dan Karyawan Swasta Yang Bersuku Jawa di Pulau Jawa. In *Universitas Negeri Semarang* (Issue Tidak dipublikasikan).
- Munandar. (2001). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. UI-Press.
- Ningsih, D. A. (2024). Subjective Well Being Ditinjau Dari Faktor Demografi (Status Pernikahan, Jenis Kelamin, Pendapatan). *Cognicia*, 1.
- Parry, E. and Urwin, P. J. (2011). Generational differences in work values: a review of theory and evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13(1), 79-96.
- Pencari Kerja Indonesia Tidak Happy Oleh Pekerjaan Dalam Negeri*. (2022). <https://www.jobstreet.co.id/id/career-advice/article/pencari-kerja-indonesia-tidak-happy-dengan-pekerjaan-di-dalam-negeri>
- Prasetyo, A., Ratnaningsih, Ika Z., & Prihatsanti, U. (2017). *Bahagia di Tempat Kerja*. Spektrum Nusantara.
- Primasari, Ardi & Yuniarti, K. (2012). What make teenagers happy? An exploratory study using indigenous psychology approach. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 1.
- Puput, J. (2018). *Studi Sebut Milenial Sebagai Generasi yang Tak Bahagia*. CNN Indonesia. <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20180623204300-277-308441/studi-sebut-milenial-sebagai-generasi-yang-tak-bahagia>
- Putra, Y. (2016). *Theoretical Review: Teori Perbedaan Generasi*. 9(1952), 123-134.
- Ruvendi, R. (2018). Imbalan Dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 1(01), 17. <https://doi.org/10.33062/jib.v1i01.146>
- Sihombing, S. O., & Pongtuluran, F. D. (2011). *Pengidentifikasian Dimensi-Dimensi Budaya Indonesia: Pengembangan Skala Dan Validasi*. https://doi.org/10.1057/978-1-137-59900-1_20
- Smith, T. J., & Nichols, T. (2015). Understanding the Millennial Generation. *Journal of Business Diversity*, 15, 39-47.
- Uchida, Y., Norasakkunkit, V., & Kitayama, S. (2004). Cultural constructions of happiness: theory and emprical evidence. *Journal of Happiness Studies*, 5(3), 223-239. <https://doi.org/10.1007/s10902-004-8785-9>
- Varnum, M. E. W., Grossmann, I., Kitayama, S., & Nisbett, R. E. (2010).

The origin of cultural differences in cognition: The social orientation hypothesis. *Current Directions in Psychological Science*, 19(1), 9–13. <https://doi.org/10.1177/0963721409359301>

