

Pengaruh Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Yupi Bogor

<u>INFO PENULIS</u>	<u>INFO ARTIKEL</u>
Ratinia Sarani Universitas Tama Jagakarsa Ratiniasarani60@gmail.com	ISSN: 2807-9558 Vol. 3, No. 2 Agustus 2023 http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajup

© 2023 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Ardani, D, A. (2023). Pengaruh Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Yupi Bogor. *Arus Jurnal Pendidikan*, 3(2), 75-81 .

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah ada pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Yupi Bogor. Variabel Kebahagiaan di Tempat Kerja diukur dengan skala *Happiness at Work* (HAW) yang disusun oleh Fisher (2010) dibuat berdasarkan aspek-aspek kebahagiaan di tempat kerja yang dikemukakan oleh Fisher (2010) yaitu kepuasan kerja (*job satisfaction*), komitmen organisasional (*organizational commitment*), dan keterlibatan kerja (*work engagement*). dan Kinerja Karyawan di ukur dengan skala kinerja karyawan yang disusun oleh Mathis dan Jackson (2006) dibuat berdasarkan aspek-aspek kinerja karyawan yang dikemukakan Mathis dan Jackson (2006) yakni kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, ketidakhadiran dan kemampuan bekerjasama. Penelitian ini melibatkan 95 karyawan PT. Yupi Bogor dengan menggunakan teknik Non probability sampling dengan teknik Purposive sampling, kemudian di lakukan analisis data menggunakan regresi linier sederhana menggunakan bantuan aplikasi *SPSS versi 20.0 for Windows*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kebahagiaan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi dari kebahagiaan di tempat kerja sebesar 50,1% pada kinerja karyawan.

Kata kunci: kebahagiaan di tempat kerja, kinerja, karyawan

Abstract

This research was conducted to see whether the effect of happiness at work on the performance of employees at PT. Yupi Bogor. The variable Happiness at Work is measured by the Happiness at Work (HAW) scale compiled by Fisher (2010) based on the aspects of happiness at work put forward by Fisher (2010), namely job satisfaction, organizational commitment), and work engagement. and Employee Performance is measured by the employee performance scale compiled by Mathis and Jackson (2006) based on the aspects of employee performance put forward by Mathis and Jackson (2006), namely quantity, quality, punctuality, absence and ability to cooperate. This research involved 95 employees of PT. Yupi Bogor using a non-probability sampling technique with a purposive sampling technique, then analyzing the data using simple linear regression using the SPSS application version 20.0 for Windows. The results showed that there was a positive and significant effect of happiness at work on employee performance with a contribution of 50.1% of happiness at work on employee performance.

Keywords: *happiness at work, performance, employee.*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi berkembangnya suatu perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang profesional diperlukan dalam perusahaan untuk menyeimbangkan kebutuhan karyawan dengan kebutuhan dan peluang perusahaan. Menurut Salas Vallina, Alegre dan Guerro (2018) mempertahankan keunggulan perusahaan dibutuhkan pekerja yang terampil dalam perusahaan. Ketika perusahaan memiliki aset Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul maka akan siap bersaing dengan perusahaan lain.

Untuk meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia yang tinggi, diperlukan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang sesuai dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) selalu berperan aktif dan memimpin dalam setiap kegiatan perusahaan, hal ini dikarenakan manusia merupakan salah satu perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang

dimiliki perusahaan sangat kompleks. Oleh karena itu pekerjaan pemeliharaan dilakukan dengan tujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Wirawan (2015) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian aspek atau tugas tertentu dalam jangka waktu tertentu. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perusahaan dan mereka berperan penting sebagai penggerak utama seluruh aktifitas perusahaan untuk mencapai tujuan dalam rangka meningkatkan keuntungan dan mempertahankan suatu perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Robbins (2013), kinerja yang rendah akan mempengaruhi keterampilan pribadi bahwa karyawan cenderung memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang jenuh sehingga akan bekerja secara kompulsif dan asal-asalan serta akan membuat mereka keluar dari pekerjaan, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kebahagiaan di tempat kerja. Semakin tinggi tingkat kebahagiaan di tempat kerja semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Kebahagiaan di tempat kerja merupakan salah satu faktor kesuksesan suatu perusahaan. Menurut Keser (2016) Kebahagiaan di tempat kerja adalah pola pikir khusus yang membantu seseorang untuk bekerja secara optimal dan memaksimalkan potensi yang ada. Menurut Ningsih (2013) Kebahagiaan di tempat kerja akan memberikan kontribusi yang signifikan, baik bagi perusahaan maupun individu. Kebahagiaan di tempat kerja menjadi sangat penting bagi karyawan karena karyawan yang bahagia di tempat kerja memiliki perasaan positif tentang kepuasan hidup, produktif dalam bekerja, dan mengurangi turnover sehingga dapat membangun sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Pryce dan Jones (2010) karyawan yang bekerja dengan bahagia selalu bersikap positif karena sebagian besar karyawan memahami bagaimana mengontrol dan mempengaruhi dunia kerja untuk memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan kerja.

Whittington (2017) menyatakan bahwa karyawan yang tidak menghargai pekerjaannya dan perusahaannya akan melakukan beberapa perilaku kontraproduktif seperti berhenti bekerja, absensi berlebihan, atau resign dari perusahaan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan lain dan tujuan perusahaan berkurang. Dengan adanya karyawan yang memiliki tingkat kebahagiaan di tempat kerja tinggi akan bekerja semaksimal mungkin dan mempertahankan pekerjaannya tersebut, dapat dilihat dengan mudah dalam pencapaian kuantitas dan kualitas kinerja karyawan yang baik, sama halnya dengan PT. Yupi Bogor.

Dalam penelitian Fisher C.D (2010), kebahagiaan juga membawa hasil positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor kebahagiaan dalam perusahaan dapat meningkatkan efisiensi untuk menciptakan produk yang berkualitas serta meningkatkan kebanggaan dan kehormatan karyawan. Penelitian lain juga

membuktikan bahwa kebahagiaan adalah kualitas hidup manusia yang menjadikan hidup lebih baik.

Penelitian sebelumnya tentang bagaimana pekerjaan yang menghubungkan kebahagiaan dengan kinerja dapat menghasilkan karyawan yang lebih baik dan keinginan untuk lebih dekat dengan lingkungan yang positif, sehingga kinerja tercipta dengan menghubungkan antara kebahagiaan dan kinerja, yang dapat memungkinkan karyawan memiliki pandangan yang lebih luas tentang seberapa baik mereka sedang melakukan. kebahagiaan bagi diri mereka sendiri dan perusahaan (Bakker, dkk. 2006; Fredrickson & Joiner, 2002; Walter & Bruch, 2008). Ada beberapa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi tingkat kebahagiaan dan kinerja karyawan yaitu sistem kompensasi, penghargaan dan promosi karir, Robbins (2013) oleh karena itu karyawan akan memberikan semaksimal mungkin dengan penuh semangat dan Bahagia sehingga pekerjaan lebih efektif dalam bekerja untuk meningkatkan efisiensi perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, kebahagiaan dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan untuk mengukur tercapainya tujuan perusahaan tersebut, maka dilakukan evaluasi supaya mengetahui apakah selama melakukan pekerjaannya bahagia atau tidak di tempat kerjanya yang akan menimbulkan atau menghasilkan suatu kinerja karyawan tersebut, baik kualitas maupun kuantitasnya.

Berdasarkan paparan diatas, melihat pentingnya bagaimana kebahagiaan di tempat kerja mempengaruhi kinerja karyawan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan mengangkat judul penelitian tentang "Pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan di PT. YUPI Bogor".

B. Metodologi

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kebahagiaan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Yupi. Variabel terikat pada penelitian ini adalah variabel Kinerja karyawan dan variabel bebas yaitu Kebahagiaan di tempat. Data yang dikumpulkan menggunakan *google form*.

Penelitian ini mengumpulkan responden dengan menggunakan teknik *Non probability sampling* dengan teknik *Purposive sampling*. kriteria Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Yupi bogor, masa kerja kurang lebih dari satu tahun, karyawan bagian produksi, karyawan yang kontrak dan karyawan tetap. Dari kriteria jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 95 orang. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu Kebahagiaan di tempat dan kinerja karyawan. Skala yang digunakan dan dikembangkan oleh peneliti dengan mengacu pada aspek-aspek kebahagiaan di tempat kerja dari Fisher (2010) dan skala kinerja karyawan pada aspek-aspek dari Mathis dan Jackson (2006).

Sebelum mengumpulkan data peneliti telah melakukan uji coba skala diberikan kepada 30 responden maka diperoleh skala kebahagiaan di tempat kerja setiap aitem $\geq 0,05$ dengan jumlah aitem sebesar 31 dan skala kinerja karyawan setiap aitem $\geq 0,05$ dengan jumlah aitem sebesar 21. Skala *Likert* yang digunakan memiliki empat pilihan jawaban yaitu sangat tidak sesuai (STS), tidak sesuai (TS), sesuai (S), dan sangat sesuai (SS). Data kategorisasi yang dikumpulkan yaitu, berdasarkan usia, jenis kelamin, masa lama kerja, status pekerja dan status pendidikan. Data yang telah dikumpulkan selanjutnya dianalisis menggunakan analisis deskriptif, normalitas, linearitas dan uji *regresi linear sederhana*. Semua analisis pengujian dilakukan menggunakan SPSS 20 *for windows*.

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Penelitian ini melibatkan 95 orang reponden penelitian yang merupakan karyawan PT. Yupi Bogor. Dalam penelitian ini rata rata karyawan berusia 20-46 tahun. Berdasarkan hasil menunjukkan usia yang paling terbanyak menunjukkan usia 20 – 28 dengan presentase sebesar 60% dan usia paling rendah yaitu usia 39-46 tahun menunjukkan presentase 20%. Berdasarkan hasil mengenai jenis kelamin karyawan diketahui yang paling tinggi menunjukkan dominan perempuan sebanyak 74 dengan presentase 78%. Adapun data hasil masa kerja karyawan paling dominan yang sudah bekerja 4 tahun dengan presentase 38% sisanya rata rata presentase tidak jauh beda dari masa kerja 1 – 3 tahun bekerja, berdasarkan status pekerja lebih dominan status pekerja karyawan kontrak yaitu sebanyak 83% dari jumlah keseluruhan yaitu 95 subjek. Diikuti status pekerja karyawan tetap yaitu sebanyak 17%. Lalu status karyawan yang belum menikah yaitu sebanyak 51% dari jumlah keseluruhan yaitu 95 subjek. Diikuti status karyawan yang sudah menikah yaitu sebanyak 49%. ditunjukkan bahwa subjek dengan status pendidikan terakhir terbesar dalam penelitian ini adalah status pendidika SMA sebanyak 85% di ikuti dengan pendidikan terakhir SMP sebesar 6% dan sisa nya untuk pendidikan yang jenjang nya lebih tinggi

Kemudian dari hasil analisis deskriptif setiap variabel didapatkan bahwa variabel Harapan menunjukkan bahwa responden penelitian berada pada kebahagiaan di tempat kerja kategori sedang, dengan presentase sebesar 61%. Variabel kinerja karyawan berada pada kategori tinggi dengan presentase sebesar 66%.

Tabel 1. *Kategorisasi skala kebahagiaan di tempat kerja*

Interval	Frekuensi	Presentase (%)	Kategori
$x < 62$	4	4%	Rendah
$62 \leq x \leq 93$	58	61%	Sedang
$93 \leq x$	33	35%	Tinggi

Tabel 2. *Kategorisasi skala variabel kinerja karyawan*

Interval	Frekuensi	Presentase (%)	Kategori
$x < 42$	4	4%	Rendah
$42 \leq x \leq 63$	28	30%	Sedang
$63 \leq x$	63	66%	Tinggi

Nilai uji normalitas pada kedua variabel sebesar $0,501 > 0,05$ sehingga data terdistribusi normal. Sedangkan uji linearitas kedua variabel sebesar $0,086 > 0,05$ sehingga data penelitian linear.

Tabel 3. *Uji normalitas*

Variabel	Sig.	Keterangan
Kebahagiaan di tempat kerja Kinerja karyawan	0,501	Normal

Tabel 4. *Uji linearitas*

Variabel	Deviation from Linearity	Keterangan
Kebahagiaan di Tempat kerja Kinerja Karyawan	0,086	Linear

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 20.0 *for windows*. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Uji hipotesis

Variabel	<i>r</i>	<i>p</i>	Keterangan
Kebahagiaan di Tempat kerja Kinerja Karyawan	0,708	0,000	Signifikan

Berdasarkan tabel 5, hasil uji hipotesis korelasi antara variabel kebahagiaan di tempat kerja dan kinerja karyawan didapatkan hasil koefisien korelasi sebesar 0,708 yang artinya berkorelasi. Adapun nilai dari koefisien korelasi bernilai positif, yaitu 0,708 yang artinya hubungannya searah. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kebahagiaan di tempat kerja tinggi maka kinerja karyawannya akan tinggi juga. Begitu pun sebaliknya jika kebahagiaan di tempat kerja rendah maka kinerja karyawan pun akan rendah. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan yang berkorelasi positif antara kebahagiaan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Uji anova pada variabel kebahagiaan di tempat kerja dan kinerja karyawan

Model	Sum of Squares	<i>df</i>	Mean Square	<i>f</i>	Sig. (2-tailed)
Regression	3214,304	1	3214,304	93,279	0,000
Residual	3204,686	93	34,459		
Total	6418,989	94			

Berdasarkan hasil uji hipotesis nilai *f* output anova pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) yang artinya ada pengaruh variabel kebahagiaan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *f* Hitung sebesar 93,279.

Pembahasan

Penelitian ini membahas tentang pengaruh kebahagiaan di tempat kerja dengan kinerja karyawan di PT. Yupi Bogor. Peneliti telah melakukan pengolahan data statistik berdasarkan data yang didapat melalui penyebaran skala psikologi secara online kepada karyawan yang bekerja di PT. Yupi Bogor. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan yang berkorelasi positif antara kebahagiaan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja memberikan kontribusi sebesar 50,1% terhadap kinerja karyawan. hal ini sejalan dengan hasil uji t memiliki nilai signifikansi (*p*) sebesar 0,708 dengan nilai *p* yaitu 0,000 ($p < 0,05$). Hasil dari penelitian ini memberikan bukti bahwa H_a itu diterima yang menyatakan bahwa variabel bebas kebahagiaan di tempat kerja (*X*) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (*Y*). Artinya, semakin tinggi kebahagiaan di tempat kerja yang diberikan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan, begitu dengan sebaliknya.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) bahwa terdapat beberapa aspek dalam kinerja karyawan yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, ketidakhadiran dan kemampuan bekerjasama. Adanya aspek tersebut membuat karyawan memberikan kuantitas bekerja dengan maksimal hal ini sejalan dengan hasil kategorisasi kinerja yang tinggi yang diakibatkan karena faktor kehadiran yang tepat waktu dalam bekerja untuk mengejar hasil yang didapatkan, karena ada beberapa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi tingkat kebahagiaan dan kinerja karyawan yaitu sistem kompensasi, penghargaan dan promosi karir, Robbins (2013) oleh karena itu karyawan akan memberikan semaksimal dengan penuh semangat sehingga kuantitas lebih efektif hal ini sejalan dengan hasil kategorisasi kinerja karyawan yang tinggi, namun kategorisasi kebahagiaan di tempat kerja yang sedang dikarenakan status pekerja karyawan subjek terbesar adalah status pekerja kontrak yaitu sebanyak 83% dari jumlah keseluruhan 95 subjek, diikuti status pekerja karyawan tetap sebesar 17% hal ini sejalan dengan teori Salas-Vallina dan Alegre (2018), yaitu konsep komitmen karyawan terhadap organisasi

dan hubungannya dengan perusahaan. Ketika komitmen bersifat normative maka komitmen organisasi oleh karyawan besar untuk mempertahankan pekerjaannya, hal ini berkaitan dengan hasil penelitian dimana berdasarkan kategorisasi variabel kinerja yang sifatnya sedang sebesar 61% hal ini salah satunya adalah dikarenakan masih didominasi oleh karyawan yang memiliki status kontrak.

Dalam menulis skripsi ini, peneliti menyadari bahwasanya pada saat proses penelitian pasti mengalami banyak hambatan dan kendala. Hal tersebut bukan merupakan suatu kesenjangan, akan tetapi karena adanya keterbatasan dalam melakukan penelitian. Adapun beberapa keterbatasan yang dialami dalam penelitian ini yang pertama keterbatasan tempat penelitian, yang telah dilakukan hanya terbatas pada satu tempat, yaitu PT. Yupi Bogor untuk dijadikan tempat penelitian. Apabila penelitian dilakukan di tempat lain yang berbeda, mungkin hasilnya terdapat sedikit perbedaan tetapi kemungkinannya tidak jauh menyimpang dari hasil penelitian yang telah dilakukan, lalu keterbatasan dalam waktu penelitian yang dilaksanakan selama pembuatan skripsi.

Untuk kekuatan dalam penelitian ini adalah adanya data yang dihasilkan dengan metode penelitian analisis data kuantitatif yang didapat diinterpretasikan dengan analisis statistik yang didasarkan pada prinsip matematika sehingga data dapat dikatakan objektif secara ilmiah, serta didukung juga oleh beberapa teori yang ada serta didukung oleh hipotesis yang diajukan dalam penelitian, maka akan menentukan hasil yang diramalkan setelah dihitung secara sistematis.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel kebahagiaan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Yupi Bogor. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan sebelumnya bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kebahagiaan di tempat kerja semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan di PT. Yupi Bogor dan begitupun sebaliknya, jika kebahagiaan di tempat kerja rendah maka kinerja karyawan pun ikut rendah.

E. Referensi

- Amellia, A., Gusti, T. A., & Indi, R. (2022). Pengaruh sistem perjanjian kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan kontrak di PT. sinar mas multifinance kantor Cabang Garut. *Jurnal perbankan dan keuangan*, 3 (1). 24-32
- H. Syarif, V. P. K. Lengkon, R. Saerang. (2019). Hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kinerja karyawan kfc di manado. *Jurnal EMBA* .7(4). 5773-5782
- Imory R. J. K. (2020) The Importance of Happiness at Work in Shaping the Performance of Insurance Agents at PT. A Surabaya: Pentingnya Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dalam Membentuk Kinerja Agen Asuransi Di PT. A Surabaya. *Journal Proceedings of The ICECRS Vol 8 (2020): Educational and Psychological Conference in the 4.0 era Articles*
- Maryam, D., Saepul B. (2019) Pengaruh sistem kerja kontrak dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan erha clinic Jakarta. *Journal feb unmul kinerja*, 16 (2).
- Nurul R. (2018). Pengaruh Happiness, Spiritualitas Di Tempat Kerja, Dan Faktor Demografi Terhadapkinerja Karyawan. *Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*
- R. Al Falah, Barin B., dan Arga S. (2022). Pengaruh sistem kerja kontrak dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sakka.id. *J-CEKI. Jurnal Cendekia Ilmiah*, 1(4). 439-449.

- Rina, W. (2021). Pengaruh sistem kerja outsourcing (kontrak) terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT. bank mandiri KCP ujung batu, kabupaten rokan hulu, riau. Skripsi Universitas Islam Riau Pekanbaru
- T. Ani Aminingsih, H. Widyantoro. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Kebahagiaan di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Avira : SEIKO. *Journal of Management & Business*, 6(1), 2023.