

Kebahagiaan Ditinjau Dari Kepuasan Kerja Gen Z Pada Karyawan Galeri Ulos Sianipar Medan

Happiness In Terms of Job Satisfaction of Gen Z Employees of Ulos Sianipar Gallery Medan

Diny Atrizka⁽¹⁾, Ella Leonora Margaretha Anne S^(2*), Manasvini Bawika⁽³⁾,
Elisabeth Margaretha Ginting⁽⁴⁾, Indah Tesalonika Sitepu⁽⁵⁾ & Siti Zahreni⁽⁶⁾

⁽¹²³⁴⁵⁾Fakultas Psikologi, Universitas Prima Indonesia, Indonesia

⁽⁶⁾Fakultas Psikologi, Universitas Sumatera Utara, Indonesia

*Corresponding author: ellaleonora38@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengenali ada atau tidaknya korelasi di antara tingkat kebahagiaan yang dialami pekerja Gen Z dengan tingkat kepuasan kerja mereka, dan jika ada, untuk menentukan sejauh mana hubungan tersebut. Tujuannya studi berikut ialah untuk mengenali terdapat ataupun tidak korelasi diantara tingkat kebahagiaan seseorang dengan besarnya kepuasan kerja yang dialaminya selama bekerja. Masing-masing individu yang mengikuti studi ini adalah pekerja di Galeri Ulos Sianipar di Medan. Jumlah total peserta ialah 89 orang. Dalam penyelidikan ini, metode kuantitatif dipakai, dan kuesioner yang berkaitan dengan kebahagiaan dan kepuasan kerja dipakai untuk mengumpulkan data yang diperoleh. Untuk melakukan perhitungan, uji analisis prasyarat yang meliputi uji normalitas dan linearitas, serta analisis data memakai korelasi *Pearson product moment* dipakai pada *SPSS Statistics 26 for Windows*. Koefisien korelasi berjumlah 0,373 dan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) ditemukan mengindikasikan yakni ditemukan korelasi positif di antara kebahagiaan dan kepuasan kerja, berlandaskan temuan investigasi data yang memakai uji korelasi *Product Moment*. Berlandaskan koefisien determinasi (R^2), kita dapat mengamati bahwa 13,9% faktor-faktor yang berkontribusi dalam ruang lingkup studi ini dan 86,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor yang tidak ada diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Gen Z; Karyawan; Kebahagiaan; Kepuasan Kerja.

Abstract

This study aims to identify whether or not there is a correlation between the level of happiness experienced by Gen Z workers and their level of job satisfaction, and if so, to determine the extent of the relationship. The purpose of the following study is to identify whether or not there is a correlation between a person's level of job satisfaction and the amount of happiness they experience at work. Each of the individuals who participated in this study was employed by the Sianipar Ulos Gallery in Medan. The total number of participants was eighty-nine. In this investigation, quantitative methods were used, and questionnaires relating to happiness and job satisfaction were used to collect the data. To perform the calculations, prerequisite analysis tests including normality and linearity tests, and data analysis using Pearson product moment correlation were used on SPSS Statistics 26 for Windows. The correlation coefficient amounted to 0.373 and the significance level of 0.000 ($p < 0.05$) was found to indicate that there is a positive correlation between happiness and job satisfaction, based on the findings of data investigation using the Product Moment correlation test. Based on the coefficient of determination (R^2), we can observe that 13.9% of the contributing factors within the scope of this study and the other 86.1% are influenced by factors not examined in this study.

Keywords: Employees; Gen Z; Happiness; Job Satisfaction.

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v5i1.308>

Rekomendasi mensitasi :

Atrizka, D., Anne S, E. L. M., Bawika, M., Ginting, E. M., Sitepu. I.T. & Zahreni, S. (2024), Kebahagiaan Ditinjau Dari Kepuasan Kerja Gen Z Pada Karyawan Galeri Ulos Sianipar Medan. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 5 (1): 300-308.

PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya zaman dan pengetahuan, perpindahan generasi dari generasi pun terjadi. Hal tersebut berakibat banyaknya perbedaan dari generasi ke generasi, baik dalam hal keseharian, kepribadian, teknologi, ataupun pengetahuan. Inilah sebabnya mengapa penting bagi orang-orang untuk terlibat dalam apa yang secara formal dikenal sebagai pekerjaan. Generasi muda kini mulai memasuki dunia kerja. Pada tahun 2022, generasi Z menyumbang 11,7% dari angkatan kerja Indonesia, menurut Badan Pusat Statistik. Persentase ini diperkirakan akan meningkat seiring berjalannya waktu.

Orang-orang yang terlahir di antara 1995 dan 2010 dikenal sebagai generasi Z, menurut Bencsik, Csikos, dan Juhaz (2016). Tujuan karir bagi gen Z berencana membangun beberapa profesi paralel, ini mungkin termasuk bekerja dan berkuliah dalam waktu yang serupa, misalnya. Menurut Dolot, A. (2018), yang mensurvei 1.162 anggota Generasi Z, generasi ini menginginkan umpan balik dari atasannya mengenai hasil pekerjaan mereka. Harapan dari setiap karyawan adalah kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada akhirnya, semuanya bermuara pada nilai-nilai pribadi; setiap orang memiliki prioritas hidup yang berbeda-beda, dan itu berarti tingkat kebahagiaan kerja mereka juga akan berbeda-beda.

Jobstreet melakukan survei lebih dari 5.000 pekerja dan pencari kerja Indonesia dan menemukan yakni pandemi covid-19 berdampak signifikan terhadap kepuasan dan kualitas hidup pekerja. Ada 90% karyawan merasa puas dengan posisi mereka sebelum pandemi melanda, sementara hanya 4% yang merasa tidak

puas. Meskipun 49% orang melaporkan merasa senang selama pandemi berlangsung, 33% melaporkan merasa tidak puas. Menurut Faridah Lim manager jobstreet Indonesia, yang memaparkan temuan jajak pendapat tersebut pada Rabu (7/10). Ketidakpuasan di pihak akan berdampak pada kebahagiaan karyawan. Pemotongan gaji, perubahan metode kerja untuk memanfaatkan lebih banyak teknologi di rumah, dan keterbatasan mobilitas adalah beberapa alasan mengapa kualitas hidup dan kebahagiaan pekerja menurun selama pandemi covid-19.

Hal ini tampak serupa pada observasi yang dilakukan oleh peneliti di Perusahaan Galeri Ulos Sianipar Medan yang merupakan generasi Z menemukan hal serupa. Sebab, tenun tradisional ulos dan songket sudah kehilangan daya tariknya di mata masyarakat umum. Mereka masih memakai alat-alat tradisional; 120 ATBM (alat tenun bukan mesin) yang tercipta dari kayu serta material lain dipakai untuk membuat ulos, dan tujuh unit Gedogan, juga tercipta dari kayu dan bambu, dipakai untuk membuat songket. Jumlah karyawan yang juga terkadang berkurang karena beberapa melakukan pekerjaannya sambil bersekolah, di mana beberapa juga melakukan tingkatan pendidikan yang membuat mereka harus berhenti bekerja. Hal ini menjadi faktor rendahnya kebahagiaan pada karyawan, berarti diperlukan kebahagiaan untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

Menurut Seligman (2005), kunci kebahagiaan seseorang harus mampu melihat sisi baik dari situasi apapun. Kebahagiaan sebanding dengan sejauh mana seseorang menghargai hidupnya secara keseluruhan. Sama dengan pen-

dapat dari Veenhoven (2001) yaitu kasih sayang yang menyenangkan, pengaruh negatif yang minimal, dan kepuasan (baik secara keseluruhan maupun dalam bidang kehidupan tertentu) juga merupakan komponen kebahagiaan. Membangun hubungan yang bermakna dengan orang lain, terlibat sepenuhnya, menemukan tujuan hidup sehari-hari, optimisme namun tetap realistis, dan resiliensi adalah lima dimensi kebahagiaan yang diidentifikasi oleh Martin Seligman.

Kebahagiaan telah banyak dipakai dalam penelitian akademis tentang pengalaman karyawan dalam organisasi. Tidak diragukan lagi, yang paling sentral dan sering dipakai adalah kepuasan kerja, yang memiliki sejarah panjang baik sebagai variabel independen dan dependen dalam organisasi penelitian nasional. Dalam dua dekade terakhir, sejumlah konstruksi baru telah muncul yang mencerminkan beberapa bentuk kebahagiaan atau pengalaman afektif positif di tempat kerja. Kesamaan dari konstruk ini merujuk pada penilaian yang menyenangkan (sikap positif) atau pengalaman yang menyenangkan (perasaan positif, suasana hati, emosi, kondisi arus) dalam pekerjaan adalah kesamaan dari konsep-konsep ini. Dalam studi organisasi, terdapat sejumlah perbedaan signifikan dalam hubungan yang berkaitan dengan kebahagiaan (Fisher, 2010).

Berbagai penulis dan periset memiliki perbedaan definisi tentang kepuasan kerja. Salah satu dari definisi lama tentang kepuasan kerja menggambarkan sebagai orientasi efektif dari pihak individu terhadap peran kerja yang mereka sedang duduki. Ini juga menggambarkan bagaimana perasaan karyawan tentang

pekerjaan mereka sebagai dipengaruhi oleh banyak faktor eksternal. Suatu metode untuk melihat kepuasan kerja ialah dengan menjumlahkan emosi positif dan negatif seseorang mengenai pekerjaannya, dan pada tingkat yang lebih rendah, perasaannya tentang seberapa besar mereka menikmati atau membenci pekerjaannya. Maka itu, bukanlah sesuatu yang aneh bila individu merasa puas atau tidak puas dengan profesinya. Ketika harapan seseorang sesuai dengan hasil sebenarnya, berarti kepuasan kerja dapat tercapai (Jalagat, 2016).

Tingkat kepuasan kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh sikapnya terhadap pekerjaannya, yang selanjutnya dipengaruhi oleh unsur-unsur seperti lingkungan kerja, tingkat kerja sama antar rekan kerja, manfaat fisik dan psikologis yang diperolehnya, dan aspek lain yang sejenis. Sikap individu secara keseluruhan terhadap pekerjaan yang mereka hadapi merupakan produk dari sikap khusus mereka terhadap berbagai aspek pekerjaan, tingkat kemampuan beradaptasi, dan ikatan sosial mereka di luar pekerjaan. Derajat kepuasan kerja seseorang berbanding lurus dengan sejauh mana aspirasinya terpenuhi melalui pekerjaannya.

Prestawan (2010) mengemukakan yakni minat, stabilitas kerja, sikap terhadap pekerjaan, kemampuan, dan keterampilan seseorang merupakan faktor psikologis yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Ciri-ciri fisik lingkungan kerja dan kesehatan pekerja juga dipertimbangkan. Perihal ini mencakup hal-hal seperti jenis pekerjaan, jam kerja, waktu beristirahat, situasi di ruang, temperatur udara, cahaya, sirkulasi udara, dan kesehatan pekerja. Unsur manusia,

termasuk yang berkaitan dengan hubungan dengan anggota keluarga dan rekan kerja, atasan dan bawahan, serta pegawai dari berbagai fungsi pekerjaan. Aspek yang berkaitan dengan uang, yaitu yang berkaitan dengan keselamatan dan kesejahteraan pekerja, seperti skala gaji, tunjangan, tunjangan, fasilitas, dan peluang kemajuan. Berlandaskan faktor menurut Prestawan (2010) dapat disimpulkan yakni aspek kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu dari segi kondisi psikologis, kondisi fisik, hubungan sosial individu dengan lingkungan kerja serta finansial yang berupa upah atau gaji serta tunjangan yang diterima oleh individu dalam bekerja.

Kepuasan terhadap pekerjaan memiliki korelasi sederhana dengan kebahagiaan secara keseluruhan. Karyawan di PT POS Indonesia melaporkan adanya korelasi yang baik antara tingkat kepuasan kerja dan tingkat kesenangan dalam bekerja, menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anggraini (2018). Di sisi lain, karyawan yang lebih tidak puas relatif tidak merasa bahagia secara keseluruhan. Demikian pula generasi milenial melihat adanya korelasi positif diantara kepuasan kerja dan kebahagiaan dalam pekerjaan. Menurut penelitian Nur Fachmi dan Aurora (2022) terdapat hubungan positif kebahagiaan dan kepuasan kerja pada gen milenial. Ketika seseorang senang dengan pekerjaannya, berarti tingkat kepuasan kerjanya pun tinggi, begitu pula sebaliknya. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh N. Thevenas dan M. Jathurika (2021) terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kebahagiaan karyawan dengan kepuasan kerja. Mereka menyimpulkan bahwa kebahagiaan karyawan merupakan

sebuah elemen yang penting dari kepuasan kerja para karyawan.

Judul studi yang diajukan adalah “Kebahagiaan Ditinjau dari Kepuasan Kerja Generasi Z pada Pegawai Galeri Ulos Sianipar Medan” dan hal tersebut tergantung pada uraian yang diberikan. Tujuan utama studi berikut ialah untuk (1) mengidentifikasi sejauh mana pekerja Gen Z melaporkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan (2) menilai dampak tingkat kebahagiaan pekerja terhadap kepuasan kerja mereka. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu kebahagiaan di tempat kerja dan kepuasan kerja berjalan seiring. Jika kebahagiaan di tempat kerja tinggi, berarti kepuasan kerja juga akan tinggi. Di sisi lain, jika kebahagiaan menurun maka kepuasan kerja juga ikut menurun.

Ada dua rumusan masalah yang ingin dijawab oleh studi ini ialah (1) Apakah ada korelasi diantara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan Gen Z?, (2) Apakah ada pengaruh kebahagiaan karyawan ditinjau dari kepuasan kerja?

Tujuan utamanya studi ini ialah untuk mengujikan korelasi antara tingkat kebahagiaan pekerja Gen Z dan tingkat kepuasan kerja mereka dalam bekerja. Periset ini memperoleh keuntungan secara langsung dan tidak langsung dari tercapainya tujuan penelitian. Keuntungan teoritis dan praktis akan dihasilkan dari studi ini. Secara teoritis, diyakini bahwa psikologi industri dan cabang psikologi lainnya dapat memperoleh manfaat. Karyawan dapat memakainya sebagai alat untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka dalam pekerjaan, dan bagi perusahaan dapat memakainya untuk mengelola SDM dengan lebih baik lagi.

METODE PENELITIAN

Secara ilmiah, prosedur penelitian ialah sarana mengumpulkan informasi untuk tujuan tertentu. Salah satu dari dua variabel dalam studi berikut ialah variabel terikat yaitu (Y) yang merupakan kebahagiaan. Variabel terikat ialah variabel yang berubah sebagai akibat ataupun tanggapan terhadap suatu variabel bebas, seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019). Kepuasan kerja merupakan variabel independen (X). Defenisi variabel independen adalah variabel yang memiliki pengaruh perubahan timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2019).

Populasi ialah suatu kategori luas yang mencakup objek yang memiliki kuantitas dan keistimewaan tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan setelahnya diberi kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Pekerja Galeri Ulos Sianipar Medan yang merupakan anggota Generasi Z dijadikan sampel dan demografi penelitian. Jumlah populasi ada 120 orang dan jumlah sampel menjadi 89 orang dengan memakai rumus Isaac dan Michael (1981) dengan mengambil kesalahan (significance level 5%). Untuk studi ini, periset memakai metode penarikan sampel non-probability sampling dengan jenis teknik purposive sampling.

Non-probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang dipilih berlandaskan kriteria tertentu dan bukan berlandaskan kebetulan, setiap anggota populasi tidak mempunyai peluang yang sama untuk dimasukkan ke dalam sampel (Sugiyono, 2019). Purposive sampling merupakan teknik untuk menentukan sampel dengan peninjaun tertentu (Sugiyono, 2019). Untuk mengenali apakah dua variabel mempunyai

hubungan, studi ini memakai pendekatan kuantitatif korelasional. Skala kebahagiaan dan skala kepuasan kerja dipakai dalam prosedur pengumpulan data.

Skala kebahagiaan terdiri dari 30 item pernyataan, 15 item positif dan 15 lainnya negatif. Menurut Seligman (2005), menjalin hubungan yang positif dengan orang lain, keterlibatan penuh, menemukan makna keseharian, optimis namun tetap realitis. Dalam skala kebahagiaan, ada 30 item yang diuji. Hasil uji validitas item nomor 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, dan 10 menunjukkan 23 item yang sah. Hasil uji coba didasarkan pada total tiga puluh item. Menurut Azwar (2014), nilai faktor koefisien (r) yang baik seringkali lebih dari 0,30.

Dalam rangka uji validitas ini dipakai metode corrected item total correlation. Ditentukan yakni item nomor 5, 9, 10, 16, 18, 19, 22 terlandaskan nilai r minimum sejumlah 0,30, dengan nilai r berkisar antara 0,301 hingga 0,769 dinyatakan tidak sah. Dalam pengujian reliabilitas menggunakan teknik Alpha Cronbach. Dalam skala kebahagiaan didapatkan koefisien reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0.915. Perihal ini sebagaimana diungkapkan oleh Khairinal (2016:349) terlihat dari indeks pengukuran reliabilitas kuesioner yang secara khusus mencakup bagian-bagian sebagai berikut:

1. Bilamana $\alpha > 0.90$, berarti keandalan (reliabilitas) sempurna
2. Bilamana α diantara 0.70-0.90, berarti keandalan tinggi
3. Bilamana α 0.50-0.70, berarti keandalan moderat
4. Bilamana $\alpha < 0.50$, berarti keandalan rendah

5. Bilamana *alpha* rendah, ada kemungkinan satu ataupun sebagian aitem tidak andal

Pada skala kepuasan kerja total item pernyataan pada skala kepuasan kerja ada 24 item, 12 diantaranya positif dan 12 negatif. Hipotesis yang dikemukakan Prestawan (2010) dipakai untuk menilai variabel ini, yang meliputi komponen psikologis, fisik, sosial, dan finansial. Hasil uji validitas menghasilkan penetapan 21 item, termasuk item nomor 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, dan 24, valid. Diantara 24 item, ada 21 item yang ditemukan valid. Menurut Azwar (2014), nilai faktor koefisien (*r*) yang baik seringkali lebih dari 0,30 dan biasanya dianggap memuaskan.

Sesuai dengan tabel korelasi total item yang diperbarui, item 2, 15, dan 21 tidak sah. Tabel ini mencakup item valid dengan nilai *r* minimum 0,30 dan nilai *r* berkisar antara 0,301 hingga 0,703. Metode korelasi total item terkoreksi merupakan salah satu yang dipakai dalam uji validitas ini. Reliabilitas diuji dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach's. Berkenaan dengan skala kepuasan kerja, koefisien reliabilitas Alpha Cronbach ditemukan sejumlah 0,888. Hasilnya, perihal ini mengindikasikan yakni skala tersebut dapat dipakai untuk mengumpulkan data demi kepentingan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengumpulkan data dari jumlah peserta sampel yang terbatas, studi ini memakai eksperimen yang dilakukan beberapa tahun lalu. Try out terpakai adalah studi yang memakai sampel yang sama dengan yang dipakai untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas alat

ukur disebut dengan "uji coba" menurut Setiadi, Matindas, dan Chairy (Dewi & Valentina, 2013). Skor akan diberikan pada topik setelah mereka selesai mengisi skala. Selanjutnya akan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dengan bantuan alat pemrograman SPSS 26 for Windows.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Aspek	Nilai	Ket.
Kebahagiaan	0.735	Normal
Kepuasan kerja	0.399	Normal

Sumber Tabel: Hasil olah data melalui SPSS

Berdasarkan tabel 1, untuk variabel kebahagiaan diperoleh koefisien KS-Z (Test Statistic) berjumlah 0,071 dan angka Sig (2-tailed) berjumlah 0,735. Sedangkan pada variabel kepuasan kerja diperoleh KS-Z (Test Statistic) berjumlah 0,093 dengan Sig (2-tailed) berjumlah 0,399. Tetapi karena penelitian ini memakai hipotesis satu arah, maka nilai yang dipakai yaitu Sig (1-tailed). Untuk lebih jelasnya nilai variabel kebahagiaan sejumlah 0,367 ($p > 0,05$), sementara nilai variabel kepuasan kerja sejumlah 0,199 ($p > 0,05$).

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas

Aspek	Nilai	Ket.
Kebahagiaan	0.000	Linear
Kepuasan kerja		

Sumber Tabel: Hasil olah data melalui SPSS

Berdasarkan tabel 2, dengan asumsi nilai $p < 0,05$ maka diasumsikan terdapat korelasi diantara variabel kesenangan dan kepuasan terhadap pekerjaan seseorang. Diperoleh nilai dalam pengujian adalah 0,000 dimana $p < 0.005$, mengindikasikan yakni ditemukan korelasi linier antara variabel kebahagiaan dengan kepuasan kerja seseorang.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Pearson Product Moment

Aspek	R	P	Ket
Kebahagiaan	0.373	0.000	Positif
Kepuasan kerja			

Sumber Tabel: Hasil olah data melalui SPSS

Untuk melakukan analisis dipakai pendekatan korelasi *Pearson Product*

Moment. Dari tabel 3, berlandaskan hasil penelitian diperoleh nilai *Pearson Correlation* berjumlah 0,373 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Tidak mengherankan jika variabel kebahagiaan mempunyai korelasi positif dengan kepuasan dalam kehidupan profesional seseorang. Data ini memperkuat hipotesis nol yang menyatakan yakni generasi milenial yang bekerja di Galeri Ulos Sianipar di Medan melaporkan tingkat kesenangan dan kepuasan yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka.

Tabel 4. Sumbangan Efektif

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the Estimate
1	.373	.139	.129	8.882

Sumber Tabel: Hasil olah data melalui SPSS

Berlandaskan data pada tabel 4, terlihat nilai *R Square* adalah 0.139. Berlandaskan temuan ini, kebahagiaan memberikan sumbangan efektif sejumlah 13,9% terhadap kepuasan kerja (Y). Sedangkan sisa atau 86,1% lainnya disumbang oleh variabel lain selain kebahagiaan di luar penelitian.

Dalam studi yang dilakukan terhadap 89 pekerja Galeri Ulos Sianipar Medan, ditemukan adanya korelasi positif antara kebahagiaan dan kepuasan kerja seseorang. Nilai korelasi *Pearson Correlation* yaitu 0,373 dengan angka Sig sebesar 0,000 (p lebih besar dari 0,05). Hasilnya memberikan kepercayaan terhadap konsep yang coba diuji oleh penelitian tersebut. Ada 86,1% variasi kebahagiaan mungkin disebabkan oleh variabel-variabel yang berada di luar cakupan studi ini, sementara hanya 13,9% varians yang disebabkan oleh kebahagiaan dalam pekerjaan seseorang. Temuan studi ini konsisten terhadap riset sebelumnya yang dilaksanakan oleh Anggraini

(2018), yang menemukan yakni karyawan PT POS Indonesia melaporkan tingkat kenikmatan yang lebih tinggi sehubungan dengan tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan mereka. Jika dilihat dari sudut pandang yang berlawanan, karyawan yang merasa tidak bahagia relatif tidak merasa senang secara keseluruhan.

Luthans (2006) menegaskan yakni ketika individu merasa puas dengan pekerjaannya, perihal ini terlihat dari cara mereka berperilaku dan perasaan mereka terhadap pekerjaan mereka. Studi yang dilakukan oleh Woei, Ming, dan Kuan (2007) mengemukakan yakni tingkat kepuasan kerja yang dimiliki seseorang berbanding lurus dengan besarnya kenikmatan yang dimilikinya selama bekerja.

Kepuasan kerja dan kebahagiaan dalam kehidupan kerja seseorang saling berkorelasi positif, yaitu hubungan yang memuaskan. Hasil pemeriksaan ini sesuai dengan yang diperoleh Fachmi & Aurora (2022) yang menemukan adanya korelasi positif antara kebahagiaan dengan pekerjaan dan kepuasan di tempat kerja. Dengan kata lain, tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya berhubungan langsung dengan jumlah kesenangan yang mereka alami. Hasil studi ini mendukung pernyataan Robbins (2003) bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan kebahagiaan secara keseluruhan. Kepuasan kerja merupakan elemen kunci yang memberikan kontribusi terhadap kesenangan masyarakat selama mereka bekerja.

Diketahui bahwa karyawan gen z yang memiliki kebahagiaan di tempat kerja dalam kategori tinggi sejumlah 78.7% (70 orang), kategori sedang sejumlah 21.3% (19 orang), untuk kategori rendah tidak

ada. kondisi ini berbeda dengan hasil observasi yang kami lakukan di awal karena dalam jangka waktu kami melakukan penelitian, terdapat pelanggan yang memiliki loyalitas tinggi (perihal ini merupakan aspek sosial yang ada pada skala kepuasan kerja) di mana setiap karyawan akan saling mengandalkan satu dengan yang lainnya. Perilaku konsumen di zaman sekarang ini relatif berubah-ubah, terlebih loyalitas pelanggan ada peran yang sangat krusial dalam usaha bisnis yang dilakukan. Ketika mereka mendapatkan perihal itu, berarti perusahaan akan memberikan bonus yang membuat peningkatan kebahagiaan dalam kepuasan kerja.

Perihal ini mengindikasikan yakni mayoritas orang yang berpartisipasi dalam jajak pendapat tersebut melaporkan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Pada angkatan kerja Generasi Z, terdapat 42,7% pekerja yang sangat puas dengan pekerjaannya (38 orang), 55,1% pekerja yang merasa cukup puas (49 orang), dan 2,2% pekerja yang sangat tidak puas (dua orang). Berlandaskan temuan ini, jelas bahwa mayoritas individu yang berpartisipasi dalam studi ini merasa cukup puas dengan profesinya.

Berlandaskan pernyataan sebelumnya, tingkat kepuasan dalam kehidupan profesional berpengaruh pada tingkat kebahagiaan seseorang secara keseluruhan. Ada beragam penjelasan yang dapat diberikan untuk menjelaskan korelasi di antara kebahagiaan dalam profesi dan bersenang-senang saat bekerja. Pekerja yang peka terhadap lingkungan, pekerja yang produktif, dan pekerja yang idealnya merasa puas secara keseluruhan merupakan komponen pekerja yang

bahagia. Argumen kedua adalah tingkat kepuasan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya berdampak pada aktivitas yang mereka lakukan saat bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang dimiliki seseorang merupakan komponen ketiga yang mempengaruhi seberapa bahagianya mereka dalam bekerja Rode (2004).

Sebagai hasil dari uraian di atas, berarti seharusnya dapat sampai pada kesimpulan yakni karyawan yang bahagia adalah karyawan yang puas dengan pekerjaannya dan tingkat kebahagiaan berbanding lurus dengan jumlah kepuasan kerja yang mereka alami.

SIMPULAN

Berlandaskan studi koefisien korelasi, ditemukan korelasi signifikan antara kebahagiaan dan kepuasan kerja di Galeri Ulos Sianipar Medan. Lebih khusus lagi, hubungannya sangat penting. Perhitungan koefisien korelasi menghasilkan nilai sejumlah $(r) = 0,373$, dengan tingkat probabilitasnya sejumlah 0,000 ($p < 0,05$). Ditemukan korelasi positif di antara kebahagiaan dan kepuasan kerja pada pekerja Gen Z di Galeri Ulos Sianipar Medan. Semakin tinggi kebahagiaan yang dimiliki pekerja maka semakin tinggi juga kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Di sisi lain, semakin rendah kebahagiaan yang dimiliki pekerja, maka semakin rendah juga kepuasan kerja pada pekerja gen z di Galeri Ulos Sianipar Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, R. (2018). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Karyawan Pt Pos Pekanbaru Indonesia. *Psychopolitan: Jurnal Psikologi*, 2(1), 28-35.
- Badan Pusat Statistik. (2022). Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas Menurut Golongan Umur

- Dan Jenis Kegiatan. Diakses pada 22 Januari 2023 Dari:
<https://www.bps.go.id/statistictable/2016/04/04/1904/penduduk-berumur-15-tahun-ke-atas-menurut-golongan-umur-dan-jenis-kegiatan-selamaseminggu-yang-lalu-2008---2018.html>
- Bencsik, A., Csikos, G., & Juhaz, T. (2016). Y And Z Generations At Workplaces. *Journal Of Competitiveness*, 8(3), 90-106.
- CNN Indonesia.com. (2020, 9 Oktober). Kebahagiaan Pekerja Indonesia Menurun Drastis Selama Pandemi. Diakses Pada 27 Januari 2023 Dari:
<https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20201007172324-284-555610/kebahagiaan-pekerja-indonesia-menurun-drastis-selama-pandemi>.
- Dolot, A. (2018). *The Characteristic Of Generation Z, "e-mentor"*, s. 44-50.
- Duwi, Priyatno. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi, Dan Multivariate Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Elysa, M. E., & Ariyanti, F. (2022). Hubungan Faktor Demografi Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja dengan Kepuasan Kerja Staf Rumah Sakit di Provinsi Lampung (Analisis Data RISNAKES Tahun 2017). *Jurnal Untuk Masyarakat Sehat (JUKMAS)*, 6(1), 29-40.
- Fachmi, N & Aurora. R (2022). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial. *Psikosains*, 17(2), 148-158
- Fajriani, I. T., & Suprihatin, T. (2018). Harga Diri, Kepuasan Kerja Dan Kesejahteraan Subjektif Pada Guru Madrasah Tsanawiyah. *Proyeksi: Jurnal Psikologi*, 12(1), 67-76.
- Lin, S. J., & Semykina, A. (2012). What Makes Workers Happy? Anticipated Rewards And Job Satisfaction. *Industrial Relations: A Journal of Economy And Society*, 51(4), 811-844.
- Lunthans, F. (2005). *Organizational behavior*. New York : Mc.Graw Hill Publishing Company.
- Mustofa, A. C., & Prasetyo, A. R. (2020). Hubungan Antara Kebahagiaan di Tempat Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Jurnal Empati*, 8(4), 665-671.
- Piccolo, R. F., Judge, T. A., Takahashi, K., Watanabe, N., & Locke, E. A. (2005). Core Self-Evaluations In Japan: Relative Effects On Job Satisfaction, Life Satisfaction, And Happiness. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational And Organizational Psychology And Behavior*, 26(8), 965-984.
- Prestawan, Anang. (2010). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta*. Surakarta; Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Rachmawati, D. (2019). Welcoming Gen Z In Job World (Selamat Datang Generasi Z Di Dunia Kerja). *Proceeding Indonesian Carrier Center Network (ICCN) Summit 2019*, 1(1), 21-24.
- Satuf, C., Monteiro, S., Pereira, H., Esgalhado, G., Marina Afonso, R., & Loureiro, M. (2018). The Protective Effect Of Job Satisfaction In Health, Happiness, Well-Being And Self-Ssteem. *International journal of occupational safety And Ergonomics*, 24(2), 181-189.
- Seligman. (2005). *Authentic Happiness: Menciptakan Kebahagiaan Dengan Psikologi Positif*. (Y. Nukman, Trans.) Mizan.
- Setyawan, N. F. B., & Tobing, R. A. (2022). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial. *Similarity Artikel Psikologi*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thevanes, N., Jathurika, M. (2021). *Employee Happiness and its Relationship with Job satisfaction: An Empirical Study of Academic staff in a Selected Sri Lankan University*. *Asian Journal of Social Science and Management Technology*, 3(1).34-43
- Toisuta, D. (2017). Hubungan Kepuasan Kerja, Stres Guru Dengan Kebahagiaan Guru Pendidikan Agama Sekolah Menengah di Kota Ambon. *Satya Widya*, 33(1), 11-28.
- Tumbol, J. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap Orgazizational Citizenship Behaviour Pada Karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Layanan Pelanggan Tomohon: Array. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 72-84.
- Veenhoven, R. (2000). The Four Qualities Of Life: Ordering Concepts And Measures Of The Good Life. *Journal Of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum On Subjective Well-Being*, 1(1), 1-39.
- Woei Lian, J., Ming Lin, T. & Kuan Wu, H. (2007). Job Stress, job satisfaction and life satisfaction between managerial and technicalis personnel Proceedings of Business and Information, 4,1-17
- Yoevita, N. R., & Widjajanti, K. (2022). Analisis Pengaruh Manajemen Waktu, Manajemen SDM, Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Yang Masih Berkuliah. *Solusi*, 20(1), 83-91.