

Bahagia di Tempat Kerja: Studi Deskriptif pada Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia di PTPN IV Regional I Medan

Happiness at Work: A Descriptive Study on Human Resource Employees at PTPN IV Regional I Medan

Hanida Aulia Wijaya^(1*), Shirley Melita S. Meliala⁽²⁾ & Rahma Afwina⁽³⁾

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Disubmit: 27 Mei 2025; Direview: 29 Mei 2025; Diaccept: 11 Juni 2025; Dipublish: 18 Juni 2025

*Corresponding author: hanidaaulia16@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan bagian SDM di PTPN IV Regional I Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Sampel dari penelitian ini adalah 55 orang karyawan bagian SDM PTPN IV Regional I Medan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling yaitu total sampling. Alat ukur penelitian ini menggunakan skala kebahagiaan di tempat kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Jones (2010). Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif untuk mendapatkan gambaran dari kebahagiaan di tempat kerja di PTPN IV Regional I Medan. Berdasarkan analisis data yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan bagian SDM PTPN IV Regional I Medan dikategorikan tinggi dengan nilai mean hipotetik 207,5, nilai mean empirik 275,78, serta nilai SD 35,775. Sebanyak 10 orang karyawan bagian SDM dikategorikan sedang dan sebanyak 45 orang karyawan bagian SDM dikategorikan tinggi. Adapun aspek tertinggi yang membentuk kebahagiaan di tempat kerja karyawan yaitu aspek contribution dengan nilai kontribusi 32,953% dan aspek terendah yaitu confidence dengan nilai kontribusi 10,979%.

Kata Kunci: Kebahagiaan di Tempat Kerja; Karyawan; PTPN IV Regional I.

Abstract

This research was conducted to understand the depiction of happiness at work among the HR employees at PTPN IV Regional I Medan. The research method used was a descriptive quantitative approach. The sample of this research consisted of 55 HR employees at PTPN IV Regional I Medan. The sampling technique used was non-probability sampling, specifically total sampling. The measurement tool used was a happiness at work scale developed based on aspects proposed by Pryce Jones (2010). Data analysis used descriptive analysis to portray the happiness at work of HR employees at PTPN IV Regional I Medan. Based on the data analysis, it can be concluded that happiness at work for HR employees at PTPN IV Regional I Medan is categorized as high, with a hypothetical mean of 207.5, an empirical mean of 275.78, and a standard deviation of 35.775. Of the 55 employees, 10 were categorized as moderate and 45 as high. The highest aspect contributing to happiness at work was the contribution aspect, with a contribution value of 32.953%, while the lowest aspect was confidence, with a contribution value of 10.979%.

Keywords: Happiness at Work; Employees; PTPN IV Regional I.

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v6i2.761>

Rekomendasi mensitasi :

Wijaya, H. A., Meliala, S. M. S. & Afwina, R. (2025), Bahagia di Tempat Kerja: Studi Deskriptif pada Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia di PTPN IV Regional I Medan. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 6 (2): 861-870.

PENDAHULUAN

Kebahagiaan ialah pengalaman emosi positif yaitu kesenangan yang dikombinasikan dengan perasaan akan makna dan tujuan yang lebih dalam (Achor, dalam Fahlevi et al., 2022). Kebahagiaan juga dapat didefinisikan sebagai munculnya perasaan positif, seperti perasaan bahagia dan pikiran yang mengarah pada kepuasan hidup (Diener, & Biswas-Diener dalam Fahlevi et al., 2022). Biasanya kebahagiaan mengacu pada aktivitas-aktivitas positif yang dilakukan individu dalam kehidupannya, salah satunya bekerja.

Pada tempat kerja, individu yang bekerja juga ingin merasa bahagia. Menurut Bestari & Prasetyo (2019) kebahagiaan di tempat kerja ialah keadaan dimana seorang karyawan merasa senang ketika bekerja yang diperlihatkan dengan adanya emosi positif, keyakinan diri guna dapat mencapai segala tujuan, dan disertai dengan pengembangan perilaku. Menurut Mutuku et al. (dalam Marques, 2021) kebahagiaan di tempat kerja ialah perasaan bahwa karyawan sesungguhnya menikmati apa yang mereka lakukan dan bangga terhadap diri mereka sendiri.

Fisher (dalam Atmawijaya & Fajrianthi, 2023) mengatakan terdapat dampak yang dapat ditimbulkan pada organisasi dengan adanya kebahagiaan di tempat kerja, yaitu dampak pada level organisasi dan pada level individu. Dampak pada level organisasi seperti suasana hati yang baik dan positif, akan menciptakan karyawan menjadi kreatif dan produktif pada hari yang sama dan diprediksi akan menjadi kreatif dan produktif pada hari berikutnya saat bekerja. Dampak pada level individu seperti karyawan yang merasa bahagia dan

puas terhadap pekerjaannya, akan berkomitmen dengan tempat kerja dan menunjukkan tingkat guna resign/turnover yang rendah, absensi yang rendah, dan memperlihatkan hubungan yang positif terhadap perilaku sebagai warga organisasi yang memiliki nilai-nilai dari organisasi.

Alipour (dalam Setyawan & Tobing, 2022) juga mengatakan semakin meningkatnya kebahagiaan kerja di suatu perusahaan maka dari itu perusahaan tersebut akan mendapatkan produktivitas yang tinggi dari karyawan, karyawan lebih kreatif, lebih terbuka terhadap perubahan, lebih inovatif serta karyawan juga akan lebih peduli terhadap kualitas kerja sehingga dengan begitu tingkat stres dan kebosanan kerja akan berkurang. Selain itu, Saragih (2020) menjelaskan dampak positif jika karyawan bahagia di tempat kerja. Menurutnya karyawan yang bahagia cenderung akan lebih produktif, karyawan yang bahagia akan jauh lebih tangguh, serta karyawan yang bahagia akan cenderung lebih sehat.

Riset yang dilakukan Syarifi et al. (2019) didapati hasil terdapat hubungan antara kinerja karyawan dan kebahagiaan di tempat kerja. Dalam riset lain, Bellet et al. (2023) mengatakan terdapat hubungan positif antara kebahagiaan di tempat kerja dengan produktivitas karyawan. Juliandi et al. (2023) mengatakan bahwa kepercayaan terhadap pimpinan akan memberikan dampak terhadap kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Dalam riset lain, Chinanti & Siswati (2018) mengatakan bahwa kebahagiaan di tempat kerja memberikan sumbangan efektif sejumlah 62,6% terhadap keterikatan karyawan dan sedangkan 37,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Riset lainnya terkait kebahagiaan di tempat kerja yang dilakukan oleh Setyawan & Tobing (2022) didapati hasil terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dan kebahagiaan di tempat kerja serta memperlihatkan bahwa kepuasan kerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja berkontribusi sejumlah 68,8% dan 31,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Serta Novliadi & Anggraini (2020) mengatakan kepuasan kerja dan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi akan dapat meningkatkan kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Berdasarkan riset-riset tersebut dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja sangatlah penting karena kebahagiaan di tempat kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas karyawan, kepuasan kerja karyawan, dan membuat karyawan merasa lebih terikat dengan perusahaan tempatnya bekerja.

Riset-riset tersebut juga sejalan dengan aspek kebahagiaan di tempat kerja yang dikemukakan oleh Jones (2010) dengan istilah 5C. Aspek-aspek tersebut yaitu *contribution* ialah upaya yang dilakukan karyawan dan persepsi terhadapnya, *conviction* yaitu tentang motivasi yang dimiliki karyawan apapun keadaannya, *culture* ialah seberapa baik karyawan merasa cocok atau serasi dengan pekerjaannya, *commitment* yaitu sejauh mana karyawan terlibat pada pekerjaannya dan *confidence* yaitu rasa percaya yang dimiliki karyawan terhadap dirinya sendiri dan pekerjaannya.

Dalam survey yang dilakukan TINYpulse (2017) pada 1.000 responden yang bekerja di seluruh dunia, didapati hasil bahwa 28% karyawan di Asia-Pasifik yang bahagia dan hanya 30% pekerja

diseluruh dunia yang merasa bahagia. Didukung dalam artikel yang ditulis Riztina (2022), menurut hasil survey oleh Randstand yang dilakukan di Eropa, Asia-Pasifik dan Amerika, 41% dari generasi milenial dan generasi Z mengaku akan lebih memilih menganggur apabila mereka tidak bahagia dengan pekerjaannya. Sementara itu di Indonesia, penurunan kebahagiaan sudah terjadi sejak 2016. Dilansir dalam website CNN Indonesia yang dituliskan Khoiri (2016) 33,4% responden yang ialah 'Generasi Y', dengan selang usia 22-26 tahun, serta pengalaman bekerja 1-4 tahun, yang menyatakan mereka kurang bahagia di tempat kerja.

Dikutip dari Kompas.com yang dituliskan Wadrianto (2023) setelah dilakukannya riset kepada hampir 60.000 karyawan di lebih dari 1.600 perusahaan di seluruh dunia antara Januari 2020-Juni 2023 terjadi penurunan kebahagiaan pada pekerja sejak pandemi 2020. Penurunan kebahagiaan di tempat kerja ini disebabkan karena beberapa alasan antara lain ketidakpuasan kerja, keresahan karyawan akibat inflasi dan PHK yang meluas, kurangnya makna yang dirasakan pekerja dalam peran mereka dan merasa tidak terhubung dengan misi dan tujuan tempat kerja mereka. Berdasarkan dari survey-survey yang telah dilakukan, terlihat bahwa tingkat kebahagiaan di tempat kerja secara global maupun Indonesia telah menjadi isu yang penting guna diteliti. Hal tersebut berdasarkan angka kebahagiaan karyawan di Asia-Pasifik serta secara global yang masih tergolong rendah.

Dilansir dari website Holding Perkebunan Nusantara, dengan adanya penggabungan yang dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara Group diharapkan

hal tersebut menjadi transformasi secara menyeluruh termasuk dari sisi sumber daya manusianya. Hal tersebut ditekankan agar ke depannya para karyawan, khususnya *millenial* bisa menjadi pemain yang andal dalam pengelolaan sawit. Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Erick Thohir juga memastikan seluruh BUMN dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, sehat, aman, nyaman, dan bahagia bagi seluruh Insan Grup BUMN. Hal ini ditegaskan dalam surat edaran tentang *Employee Well-being Policy (EWP)* di lingkungan BUMN yang ditujukan kepada seluruh Dewan Komisaris, Direksi, dan karyawan BUMN.

Kebahagiaan di tempat kerja di Indonesia menjadi lebih penting, dibuktikan dengan adanya penegasan oleh Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu Erick Thohir. Hal tersebut ditegaskan dalam surat edaran NOMOR SE-1/MBU/01/2024 tentang *Employee Well-being Policy (EWP)* yang ditujukan kepada seluruh Dewan Komisaris, Direksi, dan karyawan BUMN di lingkungan BUMN. Program EWP ini dibuat guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif, sehat, aman, nyaman, dan bahagia bagi seluruh Insan Grup BUMN.

Kebahagiaan di tempat kerja berlaku pada semua tempat bekerja, salah satunya perusahaan di bawah naungan BUMN yaitu PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I awalnya ialah PT. Perkebunan Nusantara III yang terletak di Jl Sei Batang Hari, Medan Sunggal dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah No.81 Tahun 1996, tanggal 11 Maret 1996. Kemudian pada Desember 2023 dilakukan penggabungan saham PTPN Grup dan

berganti nama menjadi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I. PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I atau PTPN IV Regional I ialah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang agroindustri kelapa sawit.

Dilansir dari website *Holding Perkebunan Nusantara*, dengan adanya *merger* yang dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara Group diharapkan menjadi sebuah transformasi secara menyeluruh termasuk dari bagian sumber daya manusianya. Hal tersebut ditekankan agar ke depannya para karyawan, khususnya *millenial* bisa menjadi pekerja yang andal dalam pengelolaan sawit.

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I memiliki beberapa bagian yang saling mendukung dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, salah satunya bagian Sumber Daya Manusia (SDM). Pada riset ini peneliti berfokus pada bagian Sumber Daya Manusia (SDM). Bagian Sumber Daya Manusia terbagi menjadi 4 sub bagian, yaitu sub bagian personalia & manajemen kinerja SDM, sub bagian kesejahteraan & hubungan industrial, sub bagian pengembangan SDM & talenta serta sub bagian sistem manajemen dan sustainability. Adapun total karyawan bagian Sumber Daya Manusia (SDM) ialah 55 orang yang terdiri dari 1 orang kepala bagian, 4 orang kepala sub bagian, 10 orang asisten dan 39 orang karyawan pelaksana.

Peneliti berfokus pada bagian SDM dengan beberapa pertimbangan seperti bagian Sumber Daya Manusia memiliki peran yang cukup penting di dalam perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan (Pahira & Rinaldy, 2023). Lebih lanjut dijelaskan bagian Sumber Daya Manusia berfokus pada pengelolaan

karyawan dalam perusahaan guna menciptakan budaya kerja yang sehat, meningkatkan motivasi karyawan, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Selain itu, alasan lain yang menjadi pertimbangan ialah karyawan bagian lain yang seringkali tidak menetap di kantor dikarena perjalanan dinas dikhawatirkan dapat memunculkan bias dalam riset akibat keterbatasan waktu yang bagian lain berikan.

Berdasarkan penjelasan di atas, riset ini diharapkan dapat menjelaskan bahwa kebahagiaan di tempat kerja yang dirasakan karyawan bagian SDM memiliki potensi besar guna menular dan menginspirasi program-program peningkatan kebahagiaan di perusahaan. Maka dari itu, dalam riset ini bagian SDM dianggap sebagai titik fokus yang dapat merepresentasikan kondisi kebahagiaan di tempat kerja secara keseluruhan di PTPN IV Regional I. Oleh karena itu riset tentang kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan bagian SDM di PTPN IV Regional I Medan dapat memberikan data empiris tentang sejauh mana tingkat kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan bagian SDM di PTPN IV Regional I Medan.

Berdasarkan alasan diatas, peneliti tertarik guna meneliti dengan judul “Bahagia di Tempat Kerja: Studi Deskriptif pada Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia di PTPN IV Regional I Medan”.

METODE PENELITIAN

Pada riset ini yang dijadikan sebagai subjek riset ialah karyawan bagian Sumber Daya Manusia PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Metode riset yang digunakan ialah metode riset kuantitatif deskriptif, yaitu dimana pengumpulan data

menggunakan skala, yaitu skala kebahagiaan di tempat kerja. Riset ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Menurut Sudirman et al. (2023) kuantitatif deskriptif ialah analisis statistik yang digunakan guna menggambarkan, merangkum, dan menganalisis data.

Metode pengumpulan data dalam riset ini ialah instrument yang berupa skala psikologi yang mengacu pada skala likert. Skala disusun berdasarkan aspek-aspek kebahagiaan di tempat kerja yang dikemukakan oleh (Jones, 2010) yaitu: *contibution*, *conviction*, *culture*, *commitment*, *confidence*. Skala disusun dengan 4 alternatif jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan Favourable diberi rentangan nilai 4-1 dan pernyataan yang bersifat unfavourable diberi rentangan nilai 1-4.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah teknik *non probability sampling* yaitu *total sampling*, dengan populasi dan sampel berjumlah 55 orang. Menurut Sugiyono (2020) *total sampling* yaitu teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis data deskriptif. Menurut Sugiyono (dalam Abdullah dkk, 2022) teknik analisis data deskriptif ialah salah satu metode dalam menganalisis data dengan menggambarkan data yang sudah dikumpulkan, tanpa membuat kesimpulan yang berlaku guna umum (generalisasi). Teknik analisis data deskriptif digunakan guna mengetahui gambaran dari setiap aspek kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan bagian Sumber Daya Manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Guna menduga kondisi, harus membandingkan nilai mean empirik dan nilai mean hipotetik dengan mempertimbangkan Standar Deviasi (SD) dari variabel yang sudah diukur. Jika ternyata nilai mean hipotetiknya < dari nilai mean empiriknya, dengan selisih melebihi 1 SD dapat disimpulkan, subjek

risetnya masuk ke kategori tinggi. Jika, nilai mean hipotetiknya > dari nilai mean empiriknya dan melebihi 1 SD maka, subjek riset masuk ke kategori rendah dan jika tidak ada perbedaan yang signifikan atau tidak melebihi 1 SD antara nilai mean empirik dan nilai mean hipotetik maka, masuk ke kategori sedang.

Table 1 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

Aspek Kebahagiaan di Tempat Kerja	Nilai Rata-Rata		SD/SB	Keterangan
	Hipotetik	Empirik		
<i>Contribution</i>	72.5	94.109	12.165	Tinggi
<i>Conviction</i>	35	45.127	6.153	Tinggi
<i>Culture</i>	37.5	55.327	7.429	Tinggi
<i>Commitment</i>	40	52.309	7.456	Tinggi
<i>Confidence</i>	22.5	28.909	4.248	Tinggi
Kebahagiaan di Tempat Kerja	207.5	275.781	35.775	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan bahwa secara keseluruhan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PTPN IV Regional I Medan tergolong tinggi

dengan nilai mean hipotetik 207,5 dan nilai mean empiric 275,781 sedangkan nilai SD sejumlah 35,775.

Table 2 Hasil Analisis Deskriptif Frekuensi Kebahagiaan di Tempat Kerja

Aspek-Aspek Kebahagiaan di Tempat Kerja	Level	Frekuensi	Persentase	Total %
<i>Contribution</i>	Rendah	0	0	100%
	Sedang	19	34,5	
	Tinggi	36	65,5	
<i>Conviction</i>	Rendah	0	0	100%
	Sedang	22	40	
	Tinggi	33	60	
<i>Culture</i>	Rendah	0	0	100%
	Sedang	5	9,1	
	Tinggi	50	90,9	
<i>Commitment</i>	Rendah	0	0	100%
	Sedang	21	38,2	
	Tinggi	34	61,8	
<i>Confidence</i>	Rendah	2	3,6	100%
	Sedang	22	40,0	
	Tinggi	31	56,4	
Kebahagiaan di Tempat Kerja	Rendah	0	0	100%
	Sedang	10	18,2	
	Tinggi	45	81,8	

Setelah dilakukan riset kepada 55 orang karyawan bagian SDM PTPN IV Regional I Medan, diketahui bahwa sebanyak 10 orang termasuk dalam kategori sedang dan 45 orang termasuk dalam kategori tinggi. Lalu setelah

dianalisis pada setiap aspeknya, didapati hasil pada aspek contribution sebanyak 19 orang termasuk dalam kategori sedang dan 36 orang termasuk dalam kategori tinggi. Lalu pada aspek conviction sebanyak 22 orang termasuk dalam kategori sedang dan

33 orang termasuk dalam kategori tinggi. Pada aspek culture sebanyak 5 orang termasuk dalam kategori sedang dan 50 orang termasuk dalam kategori tinggi. Pada aspek commitment sebanyak 21 orang termasuk dalam kategori sedang dan

34 orang termasuk dalam kategori tinggi. Pada aspek confidence sebanyak 2 orang termasuk dalam kategori rendah, 22 orang dalam kategori sedang dan 31 orang termasuk dalam kategori tinggi.

Table 3 Analisis Aspek-Aspek Terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja

Variabel	Beta	Zero Order	Kontribusi Beta*Zero Order	% (Kontribusi)
<i>Contribution</i>	0,969	0,340	0,330	32,953
<i>Conviction</i>	0,935	0,172	0,161	16,083
<i>Culture</i>	0,960	0,208	0,199	19,930
<i>Commitment</i>	0,962	0,208	0,201	20,054
<i>Confidence</i>	0,925	0,119	0,110	10,979
TOTAL				100,00

Menurut Gujarati (dalam Ernita, 2024) beta ialah koefisien regresi yang sudah di standarkan sedangkan zero order ialah korelasi parsial dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Maka dari itu berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa kontribusi yang paling besar pada variabel kebahagiaan di tempat kerja ialah aspek contribution sejumlah 32,953%, sedangkan kontribusi terendah pada variabel di tempat kerja ialah confidence sejumlah 10,979%.

Berdasarkan hasil riset di atas, yang dilakukan di bagian SDM PTPN IV Regional I Medan dengan jumlah sampel 55 orang dapat ditarik kesimpulan bahwa kebahagiaan di tempat kerja yang dirasakan karyawan di bagian SDM PTPN IV Regional I Medan tergolong tinggi dengan nilai mean hipotetiknya ialah 207,5, nilai mean empiriknya ialah 275,781 dan dengan nilai SD 35,775. Serta diketahui juga bahwa 10 orang dari 55 subjek riset termasuk kedalam kategori sedang dalam kebahagiaan di tempat kerja dan 45 orang dari 55 subjek riset termasuk ke dalam kategori tinggi dalam kebahagiaan di tempat kerja. Lalu dilakukan analisis tambahan guna mengetahui besaran kontribusi dari setiap

aspek yang membentuk kebahagiaan karyawan. Adapun yang menjadi aspek tertinggi yang berkontribusi dalam kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan bagian SDM PTPN IV Regional I Medan ialah *contribution* dengan nilai 32,953%, diikuti dengan *commitment* dengan nilai 20,054%, *culture* dengan nilai 19,930%, *conviction* dengan nilai 16,083% dan yang menjadi aspek terendah dalam memberikan kontribusi terhadap kebahagiaan karyawan bagian SDM di PTPN IV Regional I ialah aspek *confidence* dengan nilai 10,979%.

Hasil riset tersebut sejalan dengan tujuan peneliti yaitu guna mengetahui gambaran kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PTPN IV Regional I Medan. Berdasarkan pemaparan di atas, aspek tertinggi yang memberikan kontribusi dalam membentuk kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PTPN IV Regional I ialah *contribution* dengan nilai kontribusi sejumlah 32,953%, nilai mean hipotetik 72,5 nilai mean empirik 94,109 dan SD sejumlah 12,165. Serta 19 orang karyawan masuk kedalam kategori sedang dan 36 orang karyawan masuk ke dalam kategori tinggi.

Contribution ialah tentang apa yang diberikan dalam pekerjaan. Orang-orang yang memberikan banyak kontribusi di tempat kerja ialah orang-orang yang bahagia di tempat kerja (Pryce Jones, 2010). Adapun perilaku mengenai kebahagiaan di tempat kerja yang dapat mendukung hasil riset dari data tersebut dalam aspek *contribution* ialah karyawan aktif mengikuti pelatihan-pelatihan seperti pelatihan *mastering excel* guna guna membantu karyawan menjadi lebih fleksibel guna berkontribusi dalam pekerjaannya. Selain itu karyawan juga bersedia mengambil alih pekerjaan rekan kerjanya apabila rekan kerja tersebut cuti.

Lalu aspek kedua yang memberikan kontribusi dalam kebahagiaan karyawan PTPN IV Regional I Medan ialah *commitment* dengan nilai kontribusi sejumlah 20,054%, nilai mean hipotetik 40, nilai mean empirik 52, 309 dan SD sejumlah 6,153. Serta 21 orang karyawan masuk kedalam kategori sedang dan 34 orang karyawan masuk ke dalam kategori tinggi. *Commitment* ialah sejauh mana individu terlibat dengan pekerjaannya. *Commitment* ialah hal yang diinginkan oleh setiap organisasi dari setiap karyawannya karena hal ini memiliki dampak yang sangat besar terhadap keuntungan perusahaan. *Commitment* seorang karyawan terhadap perusahaan jauh lebih tinggi ketika mereka bahagia daripada tidak bahagia (Jones, 2010).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan, karyawan mengatakan bahwa mereka bersedia dalam bekerja lembur ketika menyelesaikan suatu pekerjaan. Serta karyawan bagian SDM PTPN IV Regional I Medan juga bersedia mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan di PTPN

IV Regional I Medan salah satunya kegiatan semarak 17 Agustus-an. Dari pernyataan tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa karyawan PTPN IV Regional I Medan bersedia terlibat aktif dalam pekerjaan dan kegiatan yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Aspek ketiga yang berkontribusi dalam kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PTPN IV Regional I ialah *culture* dengan nilai kontribusi sejumlah 19,930%, nilai mean hipotetik 37,5 nilai mean empirik 55,327 dan SD sejumlah 7,429. Serta 5 orang karyawan masuk kedalam kategori sedang dan 50 orang karyawan masuk ke dalam kategori tinggi. *Culture* ialah seberapa cocok seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Adapun perilaku mengenai kebahagiaan di tempat kerja yang dapat mendukung hasil riset dari data tersebut dalam aspek *culture* ialah pada waktu jam istirahat tiba, karyawan terlihat mengobrol satu sama lain dan bercanda yang menambah suasana keharmonisan didalam ruangan tersebut. Para karyawan juga terlihat berinteraksi dengan ramah terhadap para pemegang yang ada di kantor tersebut.

Aspek keempat yang berkontribusi dalam kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PTPN IV Regional I ialah *conviction* dengan nilai kontribusi sejumlah 16,083%, mean hipotetik 35, mean empirik 45,127 dan SD sejumlah 6,153. Serta 22 orang karyawan masuk kedalam kategori sedang dan 33 orang karyawan masuk ke dalam kategori tinggi. *Conviction* ialah tentang motivasi yang dimiliki individu, apapun keadaannya. *Conviction* ialah modal psikologis individu dalam menyelesaikan pekerjaannya (Jones, 2010).

Salah satu indikator dalam conviction ialah bersifat tangguh ketika masa-masa sulit dalam bekerja. Didukung dalam riset yang dilakukan Bastian et al. (2023) didapati hasil sifat individu yang tangguh memiliki pengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Dalam risetnya disebutkan individu yang bersifat tangguh akan merasa lebih bahagia daripada individu yang tidak bersifat tangguh. Selain itu perilaku karyawan seperti berani menyampaikan pendapat secara terbuka dalam rapat dan karyawan berusaha sebaik mungkin dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka ialah bentuk perilaku karyawan bagian SDM PTPN IV Regional I Medan yang mencerminkan aspek *conviction*.

Aspek yang memberikan kontribusi terendah dalam kebahagiaan di tempat kerja karyawan PTPN IV Regional I Medan ialah *confidence* dengan nilai kontribusi sejumlah 10,979%, nilai mean hipotetik 22,5, mean empirik 28,909 dan SD sejumlah 4,248. Serta 2 orang karyawan masuk dalam kategori rendah, 22 orang karyawan masuk kedalam kategori sedang dan 31 orang karyawan masuk ke dalam kategori tinggi. *Confidence* ialah rasa percaya yang dimiliki individu terhadap dirinya sendiri dan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki rasa percaya diri 40% lebih bahagia daripada karyawan yang paling tidak bahagia. Rasa percaya diri tersebut nantinya akan mempengaruhi karyawan terhadap apa yang dilakukan dan bagaimana karyawan tersebut mengelola lingkungan kerja (Jones, 2010).

Salah satu indikator dalam *confidence* yaitu memiliki efikasi diri yang tinggi. Didukung dalam riset yang dilakukan oleh Lomban et al. (2023) disebutkan bahwa

efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Karyawan yang merasa mampu menyelesaikan tugas dan memecahkan masalah yang menyimpannya di tempat kerja akan tinggi kebahagiaan di tempat kerjanya. Karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan merasa lebih percaya diri dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut membentuk mereka menjadi individu yang bahagia di tempat kerja. Selain itu para karyawan juga bersedia merekomendasikan tempat kerja mereka di PTPN IV Regional I Medan khususnya bagian SDM guna orang-orang di sekitar mereka.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil riset mengenai kebahagiaan di tempat kerja yang dilakukan di bagian SDM PTPN IV Regional I Medan dengan jumlah sampel 55 orang maka ditarik kesimpulan bahwa kebahagiaan di tempat kerja yang dirasakan karyawan di bagian SDM PTPN IV Regional I Medan tergolong tinggi dengan nilai mean hipotetiknya ialah 207,5 dan nilai mean empiriknya ialah 275,781. Diketahui bahwa sebanyak 10 orang termasuk dalam kategori sedang dan 45 orang termasuk dalam kategori tinggi. Adapun aspek tertinggi yang berkontribusi dalam kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan bagian SDM PTPN IV Regional I Medan ialah *contribution* (32,953%), diikuti dengan *commitment* (20,054%), *culture* (19,930%), dan *conviction* (16,083%) yang menjadi aspek terendah dalam memberikan kontribusi terhadap kebahagiaan karyawan bagian SDM di PTPN IV Regional I ialah aspek *confidence* dengan nilai kontribusi 10,979%.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, N., Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Atmawijaya, I. G. A. R., & Fajrianthi. (2023). The role of PERMA+4 in increasing happiness at work in BUMN X. *Psikostudia Jurnal Psikologi*, 12(2), 288–294. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v12i2.10222>
- Bastian, B., Simatupang, M., & Greata, H. (2023). Pengaruh character strength terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan sales. *Jurnal Psikologi Prima*. <http://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/Psikologi>
- Bellet, C. S., De Neve, J. E., & Ward, G. (2023). Does employee happiness have an impact on productivity?. *Management Science*, 70(3), 1656–1679. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2023.4766>
- Bestari, D., & Prasetyo, A. R. (2019). Hubungan antara happiness at work dengan organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Telkom Witel Semarang. *Jurnal Empati*, 8(1), 33–39. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23571>
- Chinanti, D. W. P., & Siswati. (2018). Hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan keterikatan karyawan pada karyawan PT. Dwi Prima Sentosa Mojokerto. *Jurnal Empati*, 7(3), 199–205.
- Fahlevi, R., Simarmata, N., Aprilyani, R., Abdurohim, Hedro, D. J. P. K., Patodo, M. S., Arini, D. P., Wijaya, Y., & Shobihah, I. F. (2022). *Psikologi positif*. PT Global Eksekutif Teknologi.
- Juliandi, L., Fatkhurrahman, Amdanata, D. D., Afrijal, & Hadiyati. (2023). Kepemimpinan altruistik dan kebahagiaan di tempat kerja: Peran kepercayaan pada pemimpin sebagai variabel mediasi. *Jurnal Daya Saing*, 9(1), 1–8. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v9i1.1225>
- Khoiri, A. (2016). 33 persen pekerja Indonesia tidak bahagia. CNN Indonesia. <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20160722101825-277-146292/33-persen-pekerja-indonesia-tidak-bahagia>
- Lomban, I. K., Lengkong, V. P. K., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh efikasi diri, harga diri dan implementasi kepemimpinan terhadap kebahagiaan di tempat kerja pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Manado. *Jurnal EMBA*, 11(3), 1357–1366.
- Marques, J. (2021). *The Routledge companion to happiness at work*. Routledge.
- Novliadi, F., & Anggraini, R. (2020). Happiness at work viewed from job satisfaction and perceived organizational support. In Proceedings of the International Conference of Science, Technology, Engineering, Environmental and Ramification Researches (ICOSTEERR 2018) – *Research in Industry 4.0* (pp. 1815–1820). <https://doi.org/10.5220/0010102318151820>
- Pryce Jones, J. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. <https://doi.org/10.1108/00251741111143676>
- Riztina, R. D. (2022). *Kunci kebahagiaan di sebuah pekerjaan*. PPM Manajemen. <https://ppm-manajemen.ac.id/kunci-kebahagiaan-di-sebuah-pekerjaan/>
- Setyawan, N. F. B., & Tobing, R. A. (2022). Hubungan antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan generasi milenial. *Psikosains*, 17(2), 145–158. <https://doi.org/10.30587/psikosains.v17i2.4593>
- Sudirman, Kondolayuk, M. L., Sriwahyuningrum, A., Cahaya, I. M. E., Astuti, N. L. S., Setiawan, J., Tandirerung, W. Y., Rahmi, S., Nusantara, D. O., Indrawati, F., Fitriya, N. L., Aziza, N., Kurniawati, N., Wardhana, A., & Hasanah, T. (2023). *Metodologi penelitian 1*. CV Media Sains Indonesia.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* (2nd ed., Sutopo, Ed.). ALFABETA, cv.
- Syarifi, H., Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. (2019). Hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kinerja karyawan KFC di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4), 5773–5782.
- TINYpulse. (2017). *TinyPulse employee engagement report*. TINYpulse.
- Wadrianto, G. K. (2023). *Karyawan yang tak bahagia kian memuncak usai pandemi, ada apa?* Kompas.com. https://lifestyle.kompas.com/read/2023/10/03/070645620/karyawan-yang-tak-bahagia-kian-memuncak-usai-pandemi-ada-apa?utm_source=Various&utm_medium=Referral&utm_campaign=Top_Mobile#google_vignette