**HUBUNGAN ANTARA KEBAHAGIAAN DENGANPRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN *SALES MARKETING* DI YOGYAKARTA**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN HAPPINESS WITH WORK PRODUCTIVITY IN SALES MARKETING EMPLOYESS IN YOGYAKARTA***

**Abdi septianus ginting, Dr. Sri Muliati Abdullah, MA, Katrim alifa putrikita, M.Psi.,Psikolog**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[abdiseptianus@gmail.com](mailto:abdiseptianus@gmail.com)

085374038991

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Kebahagiaan dengan Produktivitas Kerja pada karyawan *Sales marketing* di Yogyakarta. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara Kebahagiaan dengan Produktivitas Kerja pada karyawan *Sales marketing* di Yogyakarta .Subjek penelitian ini berjumlah 52 orang. Pengambilan subjek menggunakan *Purposive Sampling* dengan data yang dikumpulkan menggunakan Skala Kebahagiaan dan Skala Produktivitas Kerja. Metode analisis yang digunakan adalah *Pearson Correlation*. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai korelasi sebesar r = 0,518 dan p= 0,000 (p<0,01). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Kebahagiaan dengan Produktivitas Kerja pada karyawan Sales marketing di Yogyakarta. Diterimanya hipotesis ini menunjukkan koefisien determinasi (*Rsquared*) sebesar 0,269 yang berarti Kebahagiaan memberikan sumbangan efektif sebesar 26,9% terhadap Produktivitas Kerja karyawan *Sales marketing* di Yogyakarta.

**Kata kunci :** Kebahagiaan, Produktivitas Kerja, *Sales Marketing* di Yogyakarta

***Abstract***

*This study aimed to determine the relationship between happiness and work productivity in sales marketing employees in Yogyakarta. The hypothesis of this studywas that there a positive relationship between Happiness and Work Productivity in sales marketing employees in Yogyakarta. Total subjects were 52 sales marketing. Subject were selected using purposive Sampling.Datacollected using Happiness and Work Productivity scale. Result of analyzed test showed that correlation of Happiness and Work Productivity in sales marketing employees in Yogyakarta was 0,518 with p = 0.000 (p<0,01). The result indicates that there was a positivecorrelation between between Happiness and Work Productivity in sales marketing employees in Yogyakarta. This research showed coefficient of determination(Rsquared) 0,269 which means Happiness give contribution effective amounted to 26,9% againts Work Productivity sales marketing employees in Yogyakarta.*

***Keyword :****happiness, work productivity, Sales marketing in Yogyakarta*

**PENDAHULUAN**

Di Indonesia, ada banyak perusahaan-perusahaan yang terus berkembang pesat dengan tujuan mampu bersaing dan memenuhi kebutuhan pasar melalui hasil produksi mereka, baik produk ataupun jasa. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu hal yang paling penting yang dimiliki oleh perusahaan, karena Sumber Daya Manusia yang cukup, akan mampu membantu dalam mengoperasionalkan tujuan-tujuan perusahaan untuk mencapai visi dan misi yang telah dibuat oleh perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia, yaitu karyawanya. Yuniastuti (2011) mengatakan Sumber Daya Manusia menempati posisi yang amat penting karena manusia merupakan motor penggerak usaha perusahaan. Oleh karna itu manajemen sumber daya manusia harus dilaksanakan secara terorganisir agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Hal ini karena karyawan yang rela memberikan tenaga, pikiran, waktu mereka untuk mampu memajukan dan membantu perusahaan untuk terus berjalan. Sehingga perusahaan memiliki pemasukan dari hasil produktif yang dilakukan oleh karyawan.

Di perusahaan ada salah satu jabatan karyawan didalam bidang *sales marketing* ataupun penjualan barang kepada konsumen. Pada bagian ini *sales marketing* bertugas sebagai mendistribusikan produk dan jasa yang di produksi oleh perusahaan kepada para konsumen. *Sales marketing* merupakan salah satu aset penting dan sebagai ujung tombak di dalam sebuah perusahaan. Sirait (2006) menjelaskan bahwa tanpa adanya *sales marketing* maka perusahaan tidak dapat menjualkan atau menawarkan barangnya kepada Konsumen sehingga mampu menimbulkan kerugian pada perusahaan itu sendiri. *Sales marketing* merupakan salah satu profesi pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan yang sangat tinggi, hal ini karena pekerjaan penuh dengan tantangan dan hambatan dalam menjalankan tugas yang diajalankan *sales marketing*. Seperti, dari perusahaan sendiri *sales marketing* ditutut untuk bekerja memenuhi target penjualan yang telah ditentukan oleh perusahaan, belum lagi dari konsumen jika merasa tidak puas produk yang mereka beli, otomatis mereka akan komplain kepada *sales marketing*. Karena hal ini sering sekali *sales marketing* dituntut untuk memiliki produktivitas yang tinggi.

Memiliki karyawan yang produktif dalam bekerja merupakan salah satu tujuan yang hendak di capai oleh perusahaan. Simamora (2004) Mengatakan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan untuk memperoleh manfaat dari apa yang dikerjakan dan kemudian memberikan hasil yang baik. Dilihat dari hasil yang dicapai dari keluaran dan masukan yang dicapai dengan waktu yang ditentukan, dengan pencapaian yang sangat efisien waktu dan kuantitas, kualitas tetap dikerjakan dengan baik. Dengan demikian Produktivitas dalam bekerja terpenuhi. Simamora (2004) menyebutkan bahwa Aspek Produktivitas Kerja antara lain, kualitas kerja hasil yang didapat oleh karyawan dengan menghasilkan mutu dari dari suatu produk jasa yang dihasilkan, ketepatan waktu berkaitan dengan pekerjaan yang mampu mencapai tujuan yang dicapai, kuantitas kerja hasil yang dicapai karyawan sesuai dengan ketetapan standar yang diberikan oleh perubahan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mayang dan Cholicul (2012) mengatakan bahwa di Indonesia memiliki produktivitas tenaga kerja yang rendah. Saat ini, tingkat produktivitas dunia usaha di Indonesia berada pada peringkat 58, jauh dibawah Negara tetangga di Asia Tenggara seperti Thailand yang berada pada peringkat 27 maupun Malaysia pada posisi 18. Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Joacmin (2007) menyebutkan bahwa produktivitas industri di Jerman hanya sebesar 67 %.Peneliti juga melakukan wawancara kepada 10 terhadap karyawan *sales marketing* di Yogyakarta, dari hasil wawancara menyatakan bahwa mereka mengalami kesulitan masing-masing selama menjalankan pekerjaan sebagai *sales marketing* yang menyangkut terhadapa produktivitas dalam melakukan pekerjaan, ditandai dengan kurang mampu memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tohardi (2002) menyatakan bahwa karyawan yang produktif akan selalu mencari perbaikan yang telah ada, dan memberikan keyakinan terhadap semua yang dilakukan dan berpendapat bahwa pekerjaan yang dilakukan hari ini lebih baik dari pekerjaan yang dilakukan kemaren dan pekerjaan yang dilakukan pada hari esok akan menjadi lebih baikdaripada hari ini. Dalam hal ini karyawan yang dikatan produktif tidak cepat merasa puas dengan pencapaian yang telah dihasilkan melainkan selalu memperbaiki kinerjanya untuk mencapai hasil yang lebih baik. Produktivitas Kerja sangat penting dalam sebuah organisasi karena bisa digunakan sebagi pengukuran keberhasilan dalam melakukan pekerjaan,

Anoraga & Suyati (2000). Produktif dalam melakukan pekerjaan dapat memberikan dampak positif bagi kedua belah pihak yakni perusahaan dan *sales marketing* tersebut. Bagi perusahaan jika target yang ditetapkan terpenuhi maka akan menambah penghasilan dari perusahaan melalui barang yang berhasil ditawarkan oleh *sales marketing*, sedangkan bagi *sales marketing* jika target penjualan terpenuhi maka akan mendapatkan *reward* berupa bonus, mendapat promosi kenaikan pangkat, atau penghargaan berupa pujian dari atasan. Sebaliknya, jika karyawan kurang produktif dalam melaksanakan pekerjaan maka akan mengalami kerugian besar bagi perusahaan ataupun bagi *sales marketing* sendiri. Seperti hilangnya pemasukan bagi perusahaan dan bagi *sales marketing* menghambat dalam pencapaian target dan hilangnya kesempatan dalam mendapatkan *reward* yang akan diberikan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2001) Mengatakan bahwa produktivitas seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain. seperti, sikap kerja yang baik, tingkat keterampilan yang cukup baik, memiliki kebahagiaan dalam bekerja, memiliki hubungan yang baik antara pimpinan organisasi dengan tenaga kerja, memiliki manajemen yang baik didalam organisasi, efisiensi tenaga kerja, kewirasataan.

Dari beberapa faktor diatas peneliti memilih kebahagiaan untuk meneliti apakah ada hubungan dengan produktivitas kerja. Diener dan Dean (2007) mengatakan bahwa kebahagiaan yaitu berupa kualitas dari hidup manusia yang membuat kehidupan menjadi baik secara keseluruhan seperti kesehatan yang lebih baik, mempunyai kreativitas yang tinggi, pendapatan yang tinggi dan memiliki tempat kerja yang baik sesaui dengan apa yang diharapkan. Seligman (2005), menjelaskan kebahagiaan merupakan konsep yang mengacu pada emosi positif yang dirasakan individu serta aktivitas-aktivitas positif yang disukai oleh individu tersebut.

Dalam penelitian ini kebahagiaan khususnya yang diperoleh karyawan *sales marketing* dipilih oleh peneliti karena dari hasil wawancara terhadap karyawan *sales marketing* karena kebahagiaan menjadi hal yang sangat penting dalam melakukan setiap pekerjaan, terlebih terhadap karyawan *sales marketing* memiliki banyak tekanan baik dari perusahaan dan konsumen yang mereka jalin kerja sama. Kebahagiaan diharapkan mampu memberikan dukungan dalam pemenuhan produktivitas kerja sehingga target atau tujuan bisa tercapai berdasarkan penelitian Oswald dkk, (2008) dalam *Happiness and Productivity*  melakukan penelitian terhadap 700 orang di Inggris menyatakan bahwa hubungan antara kebahagiaan dengan produktivitas sangat signifikan, bahwa karyawan yang bahagia akan menghasilkan produktivitas yang tinggi, dalam penelitian tersebut karyawan yang memiliki kebahagiaan dalam bekerja terdapat kenaikan produktif dalam bekerja sebesar 12% dan karyawan yang kurang bahagia dalam bekerja mengalami penurunan 10%, dengan hal tersebut menunjukkan bahwa lebih besar pengaruhnya akan mempengaruhi kebahagiaan dan kinerjanya. karyawan bahagia juga mampu menyelesaikan tugas lebih akurat dan berdampak positif dalam kinerja. Di sisi lain, karyawan tidak bahagia cendrung memiliki tingkat kehadiran rendah, juga lebih banyak memiliki kelelahan dan stres. Karyawan merasa bahagia selama bekerja cendrung melampaui harapan, mampu mencapai tujuan, dan berkinerja lebih tinggi daripada karyawan yang tidak bahagia. Selain itu karyawan bahagia juga dinilai lebih kreatif. Pryce & Jones (2010) individu yang bekerja dengan memiliki perasaan bahagia dapat memunculkan perasaan positif setiap waktu, karena individu tersebut mampu mengelola dan mempengaruhi kinerjanya sehingga memberikan kemampuan yang maksimal terhadap pekerjaanya dan hal tersebut tentu saja dapat berhubungan dengan peningkatan produktivitas kinerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini ialah apakah terdapat hubungan antara kebahagiaan dengan produktivitas kerja pada karyawan *sales marketing* di Yogyakarta.

**METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan variabel tergantung produktivitas kerja dan variabel bebas kebahagiaan. Pengumpulan data menggunakan Skala Produktivitas Kerja dengan Skala Kebahagiaan. Subjek penelitian berjumlah 52 responden. Analisis data yang digunakan adalah teknik korelasi *product moment* dan data di analisis menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science)* versi 22.

**HASIL DAN PEMBAHAN**

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel produktivitas kerja dapat diketahui bahwa ada 27 (52%) karyawan *sales marketing* memiliki tingkat Produktivitas kerja yang tinggi, sebanyak 21 (40%) karyawan *sales marketing* memiliki tingkat produktivitas kerja sedang, dan sebanyak 4 (8%) karyawan *sales marketing* memiliki tingkat produktivitas kerja yang rendah.

**Tabel 1. Kategorisasi Skor Produktivitas Kerja**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Norma** | **Interval skor** | **Frekuensi** | | **Presentase** |
| Tinggi | X> (µ + 1σ) | X ≥45 | | 27 | 52% |
| Sedang | (µ-1σ)<X≤(µ + 1σ) | 30≤ X <45 | | 21 | 40% |
| Rendah | X≤µ-1σ | X<30 | | 4 | 8% |
|  |  | **Total** | | **52** | **100%** |

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel Kebahagiaan dapat diketahui bahwa ada 11 (21%) karyawan *sales marketing* memiliki tingkat Kebahagiaan yang tinggi, sebanyak 32 (62%) karyawan *sales marketing* memiliki tingkat Kebahagiaan sedang, dan sebanyak 9 (17%) karyawan *sales marketing* memiliki tingkat Kebahagiaan yang rendah.

**Tabel 2. Kategorisasi Skor Kebahagiaan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Norma** | **Interval skor** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| Tinggi | X> (µ + 1σ) | X ≥75 | 11 | 21% |
| Sedang | (µ-1σ)<X≤(µ + 1σ) | 53≤ X <75 | 32 | 62% |
| Rendah | X≤µ-1σ | X<53 | 9 | 17% |
|  |  | **Total** | **52** | **100%** |

Berisi hasil temuan penelitian di mana antara hasil dan pembahasan tidak dilakukan pemisahan. Harapanya dalam pembahasan ini penulis mengkaji hasil temuanya dan di rujuk dengan studi teoritik maupun studi empirik, yang ditulis dengan sistematis, analisis yang kritis, dan informatif. Penggunaan tabel, gambar dsb hanya sebagai pendukung yang memperjelas pembahasan dan dibatasi hanya pada pendukung yang benar-benar substansial, misalnya tabel hasil pengujian statistik, gambar hasil pengujian model dan sebagainya. Pembahasan hasil bersifat argumentatif menyangkut relevansi antara hasil, teori, penelitian terdahulu dan fakta empiris yang ditemukan, serta menunjukkan kebaruan temuan. Pengguna tabel sangat disarankan tidak terlalu panjang, dan jika memang perlu memasukkan tabel yang panjang tersebut maka dibuat dalam lampiran.

**Uji Normalitas**

Dari hasil uji normalitas variabel produktivitas kerja diperoleh KS-Z = 0,136 dengan p = 0.017, berarti sebaran data variabel produktivitas kerja tidak mengikuti distribusi normal. Untuk variabel kebahagiaan diperleh KS-Z = 0,125 dengan p = 0,042, berarti sebaran data variabel kebahagiaan tidak mengikuti distribusi normal. Hadi (2015) berpendapat bahwa normal atau tidaknya data dalam penelitian tidak berpengaruh terhadap hasil akhir, Gani dan Amalia (2015) mengatakan bahwa apabila jumlah subjek diatas 30 (N > 30), maka di anggap data tersebut normal

**Uji Linearitas**

Dari Hasil Uji Linieritas variabel kebahagiaan dan produktivitas kerja menunjukkan nilai koefisiensi linier F = 18,357 dengan nilai p = 0,000 (p < 0,050), berarti hubungan antara kebahagiaan dengan produktivitas kerja merupakan hubungan yang linier.

**Uji Hipotesis**

Berdasarkan hasil analisis *product moment (pearson correlation)* diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,518 dengan taraf signifikan p = 0,000 (p< 0,01) berarti terdapat hubungan positif antara kebahagiaan dengan produktivitas kerja pada karyawan *sales marketing* di Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis penelitian diperoleh korelasi sebesar 0,518 berarti hubungan antara kebahagiaan dengan produktivitas kerja memiliki hubungan yang sedang. Selanjutnya, untuk koefisien determinasi (R2) diperoleh sebesar 0,269. Kontribusi variabel kebahagiaan sebesar 26,9% terhadap produktivitas kerja, sedangkan 73,1% dpengaruhi oleh faktor lain.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kebahagiaan dapat dianggap menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan *sales marketing.* Sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2001) mengatakan bahwa kebahagiaan menjadi salah satu faktor pendukung dalam peningkatan produktivitas kerja. Sependapat dengan Ariati (2010) bahwa kebahagiaan merupakan salah satu faktor penting dalam menjalankan pekerjaan, karena akan memberikan rasa puas terhadap hasil dan menimbulkan rasa semangat ketika melaksanakan pekerjaan, dalam melakukan pekerjaan dibutuhkan rasa nyaman agar pekerjaan dapat terlaksana dengan maksimal, kebahagiaan menjadi faktor pendukung dalam menjalankan pekerjaan. Individu yang bekerja dengan rasa bahagia adalah individu yang memiliki perasaan positif disetiap waktu, dan individu tersebut mengerti untuk mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya dan memberikan kepuasan dalam bekerja Price & Jones (2010).

dirasakan individu, Diener & Dean (2007) kebahagiaan berupa kualitas dari keseluruhan hidup manusia yang membuat kehidupan menjadi baik secara keseluruhan, seperti kesehatan yang lebih baik, kreativitas yang tinggi, pendapat yang tinggi dan tempat kerja yang baik, kebahagiaan dengan memberikan perasaan yang positif mengarahkan individu untuk melakukan kegiatan dengan sepenuh hati. . Seligman (2005) menjelaskan bahwa terdapat lima aspek di dalam kebahagiaan yaitu : 1). Terjalinya hubungan positif, 2). Keterlibatan penuh, 3). Penemuan makna, 4). Optimis, 5). Resilien.`

Aspek terjalinya hubungan positif mengacu kepada kemampuan individu untuk memiliki hubungan yang baik bagi lingkungan sekitar. Dengan memiliki hubungan yang positif dengan orang lain akan membuat seseorang diterima di lingkunganya begitu juga didalam dilingkungan pekerjaan. Siska dan Ami (2014) menjelaskan bahwa dengan memiliki hubungan yang baik dengan orang lain di lingkungan kerja dapat menjadi pendukung dalam menjalankan pekerjaan

Aspek kedua yaitu keterlibatan penuh, keterlibatan penuh sangat dibutuhkan oleh seorang karyawan. Dimana dengan terlibat sepenuhnya didalam pekerjaan akan melbatkan diri sepenuhnya, seperti fisik, hati, dan pikiran. Schaufeli dan Salanova (2007) keterlibatan diartikan sebagai kondisi mental yang positif, dan berhubungan dengan pekerjaan yang dikarakteristikkan dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan.

Aspek penemuan makna mengacu kepada individu yang mampu menemukan tujuan pada saat menjalankan sesuatu, dimana mampu melihat pandangan kedepan dari apa yang dikerjakan. Sumanto (2006) mengatakan bahwa penemuan makna merupakan kekuatan non-fisik yang dilandasi kesadaran, atau jiwa, atau kapasitas untuk mengalami dan merasakan. Sejalan dengan Riski dan Ike (2018) mengatakan bahwa kebermaknaan akan membuat bekerja bukan hanya sekedar aktivitas yang bersifat transaksional, tidak bahagia, merasa terbebani dan berujung stress, namun dengan adanya kebermaknaan dalam hidup yang dimiliki akan membuat kehidupan dalam bekerja lebih berarti karena individu dapat menghubungkan antara makna hidup yang dimiliki dengan aktivitas dalam bekerja, sehingga seiring dengan waktu individu dapat menemukan kebermaknaan dalam bekerja melalui hal-hal yang dikerjakan.

Aspek selanjutnya yaitu optimis, individu yang memiliki pemikiran yang optimis dalam melakukan segala hal didalam hidupnya akan mampu melihat hal-hal positif yang kemudian membuat individu tersebut memiliki pandangan yang pantang menyerah disertai dengan perasaan positif yang dirasakan. Dalam psikologi positif yang dikemukakan oleh Seligman (2006) bahwa optimisme memberikan dampak positif terhadap kinerja individu, karena orang yang memiliki jiwa yang optimis lebih produktif dibanding dengan individu yang memiliki jiwa pesimis. Dari individu yang produktif ini maka akan berpengaruh juga terhadap produktivitas kerja individu. Walaupun dengan tantangan yang sulit individu tersebut yakin bahwa dirinya mampu memecahkan tantangan tersebut dengan sukses. Karena individu yang optimis percaya bahwa dibalik kegagalan atau kesusahan terdapat sesuatu yang akan membahagiakan. Selain itu individu yang memiliki jiwa optimis akan berfikir positif untuk kedepanya dan berusaha untuk melakukan yang terbaik terlebih didalam pekerjaan yang dilakukan.

Aspek terakhir yang dikemukakan Seligman yaitu resilien, resilien merupakan keadaan untuk mampu bertahan dengan kondisi yang sedang di alami, sekalipun didalam kondisi buruk kemudian mampu bangkit dan keluar dari permasalahan yang sedang di hadapi. Prihastuti (2011) menjelaskan bahwa orang yang memiliki resiliensi yang tinggi tau bagaimana harus menghadapi sesuatu masalah dan dapat menemukan cara penyelesaianya. Dari hal tersebut resiliensi sangat dibutuhkan oleh karyawan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara kebahagiaan dengan produktivitas kerja pada karyawan *sales marketing* di Yogyakarta. Koefisien korelasi antara produktivitas kerja dengan kebahagiaan pada karyawan *sales marketing* di Yogyakarta sebesar (rxy) = 0,518 dengan taraf signifikansi p= 0,001 (p<0,050). Hubungan positif memiliki arti bahwa semakin tinggi kebahagiaan makaproduktivitas kerja cenderung tiggi, sebaliknya semakin rendah kebahagiaan maka produktivitas kerja cenderung semakin rendah. Hal ini menunjukkan hipotesis yang diajukan sebelumnnya bahwa ada hubungan positif antara kebahagiaan dengan produktivitas kerja pada karyawan *sales marketing* di Yogyakarta. Variabel kebahagiaan memberikan sumbangan sebesar 26,9%, sedangkan 73,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ahmad Tohardi, (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Bandung : Mandar Maju.

Anoraga, P, & Suyati, S. (2000). *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta Rineka Cipta.

Ariati.(2010). Subjective well-being (kesejahtraan subjektif) dan kepuasan kerja pada staff pengajar (dosen) di lingkungan Fakultas Pskologi Universitas Diponegoro, *Jurnal Psikologi Undip*, 8 (2).1-12.

Diener, E., & Dean, B. (2007) *positive psychology coaching* :*putting The Science of Happiness to Work for your client*.John Wiley &Sons.

Gani,J.,& Amalia,M. (2015) *Alat analisis data : aplikasi statistika untukpenelitian bidang ekonomi dan sosial*. Yogyakarta : Andi Offset.

Hadi, S. (2015).*Metodologi riset*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Justin. T. Sirait, (2006). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*.Jakarta : Gramedia Widisrana Indonesia.

Joachmin R. 2007. Explaning The East German Produktivity Gap- The Role Of HumanCapital. *Journal Kiel Institute for World Econimics*.Vol 1- 20.

Mayang, kirana.J dan Cholicul Hadi. 2012 Pengaruh Kualitas KehidupanKerja (Qualty Of Life) terhadap Produktivitas KaryawanProduksi :*Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi.*Vol.1 No.03.

Oswald, A.J., Proto, E., & Sgroi, D (2008).Happiness and Productivity. Preliminary work.Conventry : Universitas of Warwick and IZA

Prihastuti. (2011). Profil resiliensi pendidik berdasarkan resilience Quotient Test. *Jurnal penelitin dan evaluasi pendidikan*, 15(2), 199-214.

Pryce, Jones. (2010). *Happiness at Work*: Max imizing Your Psychological Capital for Success. USA: Wiley-Blackwell.

Riski, A. & Ike, A. (2018). Hubungan Antara Kebermaknaan dalam Bekerja dan Kepuasan Kerja, *Jurnal Psikologi Universitas Islam Indonesia*, 3(1), 1-12.

Schaufeli, S. P & Salanova, M. (2017). Work engagement : An Emerging Psychological Concept and Its Implication For Organizational. *Managing Social and Ethical Issues In Organizational*, 4(2), 135-177.

Sedarmayanti.(2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* : Mandar Maju.

Seligman (2005).*Authentic Happines*. UK : New York

Seligman (2006). *Learned optimism : How to change your mind and your life*. New York : Vintage Books.

Siska wulandari & Ami Wydiastuti (2014). Faktor-Faktor kebahagiaan di tempat kerja :*Jurnal psikologi Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau*. 10 (1), 25-41.

Simamora, H. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta* : STIE YKPN.

Sumanto. (2016). Kajian psikologi kebermaknaan hidup. *Buletin psikologi,*14 (2), 1- 22.

Yuniastuti.R.M, (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Organik Agro di Bandar Lampung : *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol. 1 No. 2.