**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN *HAPPINESS* KARYAWAN**

**GENERASI MILENIAL DEALER HONDA MUTIARA KERINCI MOTOR**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND HAPPINESS OF EMPLOYEES***

***GENERATION MILENIAL AT HONDA MUTIARA KERINCI MOTOR DEALER***

**Valentino Deo**

Program Studi Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[Valendeo99@gmail.com](mailto:Valendeo99@gmail.com)

082177879395

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Happiness* Karyawan Generasi Milenial Dealer Honda Mutiara Kerinci Motor. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif kepuasan kerja dengan *Happiness* karyawan generasi milenial Dealer Honda Mutiara Kerinci Motor. Jumlah subjek penelitian ini sebanyak 80 karyawan, yang terdiri dari 43 laki-laki (53,8%) dan 37 perempuan (46,3%). Pengambilan data penelitian ini menggunakan Skala Kepuasan Kerja dan skala *Happiness*. Teknik analisa data yang digunakan adalah korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisin korelasi (rxy) = 0,994 dengan taraf signifikan p < 0.01. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *happiness.* Dari hasil perhitungan nilai determinasi (R2) diketahui kontribusi kepuasan kerja terhadap *happiness* yakni sebesar 98,8%. Sedangkan 1,2% yang mempengaruhi *happiness* pada karyawan generasi milenial Dealer Honda Mutiara Kerinci Motor dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti faktor tunjangan, kondisi lingkungan kerja, motivasi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, pengakuan, serta saluran komunikasi.

**Kata kunci:** kepuasan kerjadan *happiness*

ABSTRACT

*This study aims to determine the relationship between job satisfaction and happiness of millennial generation employees of Honda Mutiara Kerinci Motor Dealer. The hypothesis proposed is that there is a positive relationship between job satisfaction and Happiness of millennial generation employees of Honda Mutiara Kerinci Motor Dealer. The number of subjects of this study were 80 employees, consisting of 43 men (53.8%) and 37 women (46.3%). This research data collection uses the Job Satisfaction Scale and the Happiness scale. The data analysis technique used is product moment correlation. Based on the results of data analysis obtained correlation coefficient (rxy) = 0.994 with a significant level of p < 0.01. The results showed that there is a positive relationship between job satisfaction and happiness. From the calculation of the determination value (R2), it is known that the contribution of job satisfaction to happiness is 98.8%. While 1.2% that affects happiness in millennial generation employees of Honda Dealer Mutiara Kerinci Motor is influenced by other factors such as benefits, work environment conditions, work motivation, relationships with colleagues and superiors, recognition, and communication channels.*

***Keywords:*** *job satisfaction and happiness*

**PENDAHULUAN**

Karyawan merupakan salah satu bagian penting dalam perusahaan karena karyawan menjadi sumber daya manusia yang berperan sebagai penggerak roda perusahaan untuk mencapai visi misi perusahaan. Era globalisasi ini angkatan kerja didominasi oleh karyawan generasi milenial. Pendataan Badan Pusat Statistik (2018) yang menyatakan bahwa lebih dari 50% adalah jumlah tenaga kerja di Indonesia berusia dibawah 30 tahun. Pada tahun 2020, usia 20 sampai 40 tahun merupakan generasi milenial yang mencapai 34% persen yang akan menjadi tulang punggung perekonomian Indonesia Sedangkan dilansir lebih lanjut menurut Survey Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) dari Pendataan badan Pusat Statistik yang diteliti oleh Armavillia (2023), jumlah angkatan kerja meningkat dari 143,72 juta orang pada tahun 2022 menjadi 146,62 juta orang pada bulan Februari 2023. Pada awalnya, sebanyak 26,15% dari total penduduk berusia produktif dan dapat bekerja, yaitu dalam rentang usia 15-19 tahun, sementara 69,55% penduduk berusia antara 20-24 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa generasi milenial menjadi pekerja aktif dalam dunia kerja saat ini.

Karyawan generasi milenial yang memasuki dunia kerja menjadi tantangan bagi perusahaan, dimana perusahaan dituntut agar dapat memahami bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan generasi milenial dengan menurunkan turnover dan membuat para generasi milenial lebih bahagia saat bekerja (Dhawan, 2012). Seligman (2005) mendefinisikan kebahagiaan sebagai pengalaman perasaan positif yang meliputi masa lalu, antisipasi masa depan, dan kehadiran saat ini, yang berdampak pada kenyamanan, mood positif, dan tingkat kepuasan hidup yang tinggi. Kebahagiaan kerja yang dirasakan individu akan memberikan dampak positif untuk level individu maupun level organisasi. Alipour dkk (2012) seharusnya karyawan memiliki tingkat happiness yang tinggi dikarenakan hal tersebut dapat berdampak positif bagi karyawan maupun perusahaan tersebut. Dampak positif diantaranya adalah berdampak positif bagi karyawan, lebih kreatif, terbuka dengan adanya perubahan, lebih inovatif dan karyawan akan peduli dengan kualitas kerja sehingga dengan begitu tingkat stress dan kebosanan kerja akan berkurang.

Karyawan yang berkualitas akan dapat memajukan suatu perusahaan dan tujuan ini akan tercapai jika setiap karyawan memiliki kebahagiaan di tempat kerja. Seligman (2005) menyatakan beberapa aspek-aspek kebahagiaan di tempat kerja yaitu terjalinnya hubungan positif dengan orang lain, keterlibatan penuh, penemuan makna dalam keseharian, optimis dan realistis serta resiliensi. Dalam penelitian Fisher (2010) menyampaikan bahwa banyak bukti kebahagiaan mempunyai konsekuensi penting, baik secara individu maupun organisasi. Sayangnya tidak semua karyawan atau individu yang bekerja dapat merasakan kebahagiaan. Hasugian (2012) menyatakan ada beberapa hal yang sering terjadi permasalahan di tempat kerja, yaitu beban pekerjaan yang terlalu berat dan tidak sesuai dengan kapasitasnya, kesulitan untuk menjalin kerjasama dengan atasan dan rekan kerja, bahkan ada juga yang mengalami kebosanan di kantor karena tidak ada pekerjaan yang perlu dilakukan.

Survei yang dilakukan oleh *JobStreet.com* Indonesia (2016) pada bulan Juni – Juli terhadap 27.000 responden mengungkapkan bahwa generasi milenial dengan rentang usia 22-26 tahun dan pengalaman bekerja selama 1sampai 4 tahun 33,4% dinyatakan mereka tidak bahagia di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Anggraini (2018) kepada karyawan PT Pos Indonesia Pekan Baru, dimana karyawan kurang merasakan kebahagiaan di tempat kerja dengan hasil wawancara bahwa karyawan tidak memiliki semangat saat bekerja, merasa jenuh, enggan untuk bekerja keras dan karyawan tidak menikmati pekerjaan nya. Hal ini didukung dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 18 September 2023 kepada 12 karyawan generasi milenial dengan menggunakan aspek-aspek kebahagiaan di tempat kerja oleh Seligman (2005). Berdasarkan hasil wawancara tersebut 8 dari 12 karyawan generasi milenial belum memenuhi aspek- aspek kebahagiaan di tempat kerja yang dikemukakan oleh Seligman (2005) yaitu terjalinnya hubungan positif dengan orang lain, keterlibatan penuh, penemuan makna dalam keseharian, optimis dan realistis serta resiliensi. Penelitian yang dilakukan oleh Pryce dan Lindsay (2014) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa bahagia akan 6 kali lebih berenergi, 2 kali lebih produktif, hanya 1/10 kali merasakan sakit dan memiliki niat 2 kali lebih lama di organisasi dibandingkan dengan karyawan yang tidak bahagia.

Menurut Herzberg (2017), ada faktor-faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja, seperti halnya faktor motivasi (seperti pencapaian, pengakuan, dan sifat pekerjaan itu sendiri) dan faktor hygiene (seperti kebijakan perusahaan, gaji, dan hubungan interpersonal) yang mempengaruhi tidak hanya kepuasan kerja, melainkan juga kebahagiaan karyawan. Matheos (2017) menambahkan bahwa perilaku pimpinan, sifat-sifat individu, kepercayaan pada organisasi, dan budaya organisasi juga memiliki pengaruh terhadap kebahagiaan karyawan, di mana kepuasan kerja menjadi variabel penting. Penelitian oleh Butt dkk (2020) mendukung gagasan bahwa kepuasan kerja secara langsung memengaruhi kebahagiaan di tempat kerja. Luthans (2006) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu respon positif yang tercermin melalui sikap perilaku dalam bekerja karena merasa puas dengan pekerjaan nya yang dinilai penting. Kepuasan kerja diungkap menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Luthans (2006) yaitu rekan kerja, pengawasan, kesempatan promosi, gaji dan pekerjaan itu sendiri.

Kepuasan kerja cukup berhubungan dengan kebahagiaan secara keseluruhan dan merupakan komponen utama dari kebahagiaan di tempat kerja. Woei, Ming dan Kuan (2007) mengatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kebahagiaan seseorang di tempat kerja, kebahagiaan juga sebagai hasil gambaran langsung dari tingkat kepuasan kerja. kepuasan kerja mempengaruhi kebahagiaan seseorang di tempat kerja, kebahagiaan juga sebagai hasil gambaran langsung dari tingkat kepuasan kerja (Woei, Ming & Kuan 2007). kepuasan kerja juga menjadi indikator penting dalam menentukan tingkat kebahagiaan karyawan di tempat kerja (Rode, 2004). Karyawan Generasi milenial yang memasuki dunia kerja menjadi tantangan bagi perusahaan. Dimana perusahaan dituntut agar dapat memahami bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan generasi milenial dengan menurunkan *turnover* dan membuat para generasi milenial lebih bahagia saat bekerja (Dhawan, 2012). Kebahagiaan di tempat kerja adalah pengalaman, sikap serta emosi yang positif dalam pengembangan pribadi dengan dapat berkontribusi pada suatu pekerjaan yang berharga (Stoia, 2015).

Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan *happiness* karyawan generasi milenial dealer honda mutiara kerinci motor.

**METODE PENELITIAN**

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja, variable terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Happiness*. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan generasi milenial Dealer Honda Mutiara Kerinci Motor. Jumlah subjek yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 155 subjek yang terdiri dari 75 subjek untuk uji coba skala penelitian dan 80 subjek sebagai subjek utama. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode skala. Skala adalah seperangkat pertanyaaan yang disusun untuk mengungkapkan atribut tertentu melalui respon terhadap pernyataan tersebut (Azwar, 2012). Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* disajikan dengan 4 alternatif jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Dan penelitian ini menggunakan analisis korelasi *product moment* yang dikembangkan oleh Pearson. Dan Analisis data ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product Service Solutions*) *for windows*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil kategori, dapat diketahui bahwa karyawan generasi milenial yang bekerja di Dealer Honda Mutiara Kerinci Motor memiliki happiness hanya dalam tiga kategori yaitu, kategori tinggi sebesar 30% (24 subjek), kategori sedang sebesar 32,5% (26 subjek) dan kategori rendah sebesar 37,5% (30 subjek). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat beberapa subjek dalam penelitian tergolong kedalam kategori tinggi, namun sebagian besar dari keseluruhan memiliki tingkat happiness pada kategori rendah menuju sedang. Dan kategori Kepuasan Kerja juga terbagi dalam tiga kategori, yaitu kategori tinggi sebesar 30% (24 subjek), kategori sedang sebesar 32,5% (26 subjek) dan kategori rendah sebesar 37,5% (30 subjek). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat beberapa subjek dalam penelitian tergolong kedalam kategori tinggi, namun sebagian besar dari keseluruhan subjek memiliki tingkat kepuasan kerja pada kategori rendah menuju sedang.

Sebelum melakukan uji hipotesis yang menggunakan teknik analisis korelasi product moment terdapat beberapa persyaratan yang harus dipenuhi terlebih dahulu, yaitu melakukan uji normalitas dan uji linieritas (Hadi, 2016). Uji normalitas dilakukan untuk mengetaui sebaran data yang diukur apakah memiliki sebaran data normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan teknik analisis non parametrik model *one sample kolmogorov-smirnov* (KS-Z), karena ketika diujikan parametrik kedua variabel tidak terdistribusi secara normal sehingga akhirnya digunakan uji *nonparametric one sample Kolmogorov-smirnov* (KS-Z) dengan menggunakan data persamaan regresi antara variabel kepuasan kerja dengan happiness. Pedoman yang digunakan adalah apabila nilai signifikansi KS-Z > 0,050 maka sebaran data mengikuti distribusi normal dan apabila nilai signifikansi KS-Z ≤ 0,050 maka sebaran data tidak mengikuti distribusi normal (Hadi, 2016). Dari hasil uji normalitas persamaan regresi antara variabel kepuasan kerja dengan variabel happiness diperoleh KS-Z = 0,200.

Setelah melakukan uji normalitas, peneliti melakukan uji linieritas untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel menunjukkan hubungan yang linier atau tidak. Pedoman yang digunakan adalah apabila nilai signifikansi p ≤ 0,050 maka hubungan antara variabel bebas dan terikat merupakan hubungan yang linier. Apabila nilai signifikansi p ≥ 0,050 maka hubungan antara variabel bebas dan terikat bukan merupakan hubungan linier. Berdasarkan hasil pengujian linieritas untuk hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Happiness* diperoleh F sebesar 3,214 , dengan nilai signifikansi sebesar 0,000(p < 0,05). Dengan demikian, disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara kepuasan kerja dengan *happiness*. Asumsi linieritas terpenuhi dan analisis data dapat diteruskan pada tahap uji hipotesis.

Uji hipotesis dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product momen* *(pearson correlation*) yang dikembangkan oleh Karl Pearson (Sugiyono, 2014). Teknik *pearson correlation* digunakan untuk menentukan hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Jika diperoleh korelasi yang signifikan berarti ada hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Kaidah untuk uji korelasi adalah apabila p < 0,050 berarti ada korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat. Jika p ≥ 0,050 berarti tidak ada korelasi antara kedua variabel. Perhitungan untuk pengujian hipotesis menggunakan bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan koefisian korelasi rxy = 0,994 dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,01, berarti derajat koefisien korelaji uji hipotesis variabel kepuasan kerja dengan happiness masuk dalam interval koefisien yang sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *happiness*. Berdasarkan penjelasan sebelumnya bahwa terdapat hubungan positif maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki akan diikuti dengan tingginya tingkat *happiness* begitupun sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki akan diikuti dengan rendahnya tingkat *happiness*.

*Happiness* tidak hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja, dengan pengaruh sebesar 98,8%, sisanya yaitu 1,2% dipengaruhi faktor lain yaitu seperti tunjangan, kondisi lingkungan kerja, motivasi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, pengakuan, serta saluran komunikasi. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan faktor dominan yang dapat mempengaruhi happiness. Kendala dalam penelitian ini adalah dalam penyebaran skala yang memakan waktu lama, tidak bisa langsung terjun memberikan skala pada subjek yang dituju melainkan melalui google form. Selain itu peneliti juga mengalami hambatan terkait persebaran atau distribusi data yang tidak normal ketika dilakukan uji normalitas, meskipun begitu kendala ini tetap dapat dihadapi karena peneliti menggunakan uji alternatif selain parametrik yaitu non parametrik, sehingga hasil pengujian non parametrik ini masih dapat menunjukan bahwa distribusi data dalam penelitian ini masih tergolong normal.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan happiness pada karyawan generasi milenial yang bekerja di Dealer Honda Mutiara Kerinci Motor. Hal tersebut dilihat dari koefisien korelasi ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan happiness pada karyawan generasi milenial yang bekerja di Dealer Honda Mutiara Kerinci Motor. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi happiness. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah happiness pada karyawan generasi milenial yang bekerja di Dealer Honda Mutiara Kerinci Motor.

**DAFTAR PUSTAKA**

. Alipour, A., Parpanchi, S., & Soloukdar, A. (2012). The Role of Emotionality and Power on Tendency to Unethical Behaviors. *International Journal of Human Resource Studies*, 187-196

Armavillia. (2023, 12 Februari). Usia 45-49 Tahun Mendominasi Angkatan Kerja Indonesia 2023. Diakses dari <https://data.goodstats.id/statistic/elmaarmavillia/usia-45-49-tahun-> mendominasi-angkatan-kerja-indonesia-2023-MXZE3.

Badan Pusat Statistik. (2018, 26 Desember). Indikator Pasar Tenaga Kerja Indonesia Agustus 2018. Diakses dari <https://www.bps.go.id/publication/2018/11/30/dbb669d2cf4fad344ffc2577> /indikator-pasartenaga-kerja-indonesia-agustus-2018.html.

Butt, A. A., Shahzad, A., & Ahmad, J. (2020). Impact of CSR on Firm Value: The Moderating Role of Corporate Governance. *Indonesian Journal of Sustainability Accounting and Management, 4*(2), 145. <https://doi.org/10.28992/ijsam.v4i2.257>.

Dhawan, E. (2012, 26 Desember). Gen y workforce and workplace are out of sync. Diakses dari <https://www.forbes.com/sites/85broads/2012/01/23/gen-y-workforce-and-workplace-are-out-of-sync/?sh=33d6a1999d48>.

Fisher. C. D. (2010). Happiness at work. *International journal of management reviews* 12 (4), 384-412.

Hasugian, A. W. (2012*). Pengaruh Koordinasi dan Intensif Terhadap Kinerja pada Dinas Pekrjaan Umum Kabupaten Tapanuli Tengah. Tesis*. TAPM Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka Jakarta.

Herzberg, F. (2017). *The Motivation to Work*. New York: Routledge.

JobStreet.com (2016, 26 Desember) Happiness Index Survey. Diakses dari <https://wp.jsstatic.com/wp-content/uploads/sites/7/2017/11/survey.png>.

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi, Alih Bahasa V. A Yuwono*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Matheos, Meriam Oriliand. (2017). Faktor-faktor Determinan Kebahagiaan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Manado). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, 5*(4), 611-630.

Pryce, J. J., & Lindsay, J. (2014). What happiness at work is and how to use it. *Industrial and commercial Training, 46*(3), 130–134. doi: <https://doi.org/10.1108/ICT-10-2013-0072>.

Rode, J.C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction: A longitudinal test of an integrated model. *Human Relations, 57*(9), 1205-1230.

Seligman, M. 2005. *Menciptakan Kebahagian dengan Psikologi Positif*. Bandung: PT Mizan Pustaka.

Stoia, E. (2015). *Happiness and well-being at work*. Valencia: Universitat Jaume I.

Woei, L. J., Ming, L. T., & Kuan, W. H. (2007). Job stress, job satisfaction and life satisfaction between managerial and technical personnel. *Proceedings of Business and Information, 4*,1-17.