

PAPER NAME

**artikel fachmi rahel.pdf**

---

WORD COUNT

**5375 Words**

CHARACTER COUNT

**34225 Characters**

PAGE COUNT

**14 Pages**

FILE SIZE

**471.0KB**

SUBMISSION DATE

**Nov 22, 2022 8:21 AM GMT+7**

REPORT DATE

**Nov 22, 2022 8:22 AM GMT+7**

---

**● 18% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 14% Internet database
- 7% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 9% Submitted Works database

**● Excluded from Similarity Report**

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 12 words)
- Manually excluded sources
- Manually excluded text blocks

## HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL

Nur Fachmi Budi Setyawan & Rahel Aurora Tobing  
Universitas Mercu Buana Yogyakarta

### Abstract

*This study aims to determine the relationship between job satisfaction and happiness at work in millennial generation employees. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between job satisfaction and happiness at work in millennial generation employees. The subjects in this study amounted to 66 people, namely employees of the millennial generation aged 20-40 years. The data collection method in this study used a job satisfaction scale and a happiness scale at work. The results of data analysis using the Product Moment correlation test, the correlation between job satisfaction and happiness at work is  $(r_{xy}) = 0,830$  with  $p = 0.000$  ( $p < 0.050$ ) which means there is a positive correlation between job satisfaction and happiness at work, so the hypothesis is accepted. The coefficient of determination ( $R^2$ ) shows that job satisfaction on happiness at work contributes 68,8% and 31,2% is influenced by other factors not examined in this study.*

**Keywords:** Job Satisfaction, Happiness at Work

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan generasi milenial. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan generasi milenial. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 66 orang, yaitu karyawan generasi milenial yang berusia 20-40 tahun. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala kepuasan kerja dan skala kebahagiaan di tempat kerja. Hasil analisis data dengan uji korelasi *Product Moment* korelasi antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja adalah  $(r_{xy}) = 0,830$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,050$ ) yang berarti ada korelasi positif antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja, sehingga hipotesis diterima. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja berkontribusi sebesar 68,8% dan 31,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Kebahagiaan di Tempat Kerja

---

Email : [fachmi@mercubuana-yogya.ac.id](mailto:fachmi@mercubuana-yogya.ac.id)  
Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta  
Jl. Wates Km. 10 Yogyakarta, 55753

## 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. Generasi milenial lahir pada era perkembangan teknologi informasi dan dunia pendidikan sehingga memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Generasi yang disebut milenial biasanya akan lebih mengutamakan diri sendiri dan membutuhkan adanya *feedback* atau umpan balik, penghargaan dan pujian yang konstan dari atasan mereka (Solnet, 2008). Generasi Y atau milenial telah merasakan atau mengalami berbagai peristiwa dalam kehidupannya seperti kemunculan internet, berkembangnya media sosial, liberalisasi ekonomi dan kesadaran terhadap lingkungan. Hal tersebut membuat generasi milenial memiliki sifat ambisius, berorientasi pada tujuan dengan kepercayaan, rasa harga diri yang tinggi, kreatif dan tanggap teknologi (Naim & Lenka, 2018).

Pendataan Badan Pusat Statistik (2018) yang menyatakan bahwa lebih dari 50% adalah jumlah tenaga kerja di Indonesia berusia dibawah 30 tahun. Dapat disimpulkan bahwa generasi milenial menjadi pekerja aktif dalam dunia kerja saat ini. Pada tahun 2020, usia 20 sampai 40 tahun merupakan generasi milenial yang mencapai 34% persen yang akan menjadi tulang punggung perekonomian Indonesia. Generasi milenial juga dikenal sebagai generasi yang sering berpindah-pindah tempat kerja. Hasil penelitian yang sejalan dengan pernyataan tersebut dilakukan oleh perusahaan datascript dimana hasilnya menunjukkan bahwa karyawan generasi milenial akan pindah atau keluar dari tempat kerja setelah bekerja selama dua tahun (Salam, 2015). Generasi milenial menginginkan suatu pekerjaan yang bisa memberikan fleksibilitas waktu agar mereka dapat terus mempertahankan hubungan dengan keluarga dan teman-teman mereka. Cran (2016) menyatakan bahwa generasi milenial juga dikenal memiliki jiwa kemanusiaan yang tinggi, mementingkan pertemanan, dan dikenal sebagai karyawan yang pintar dari pada karyawan yang pekerja keras.

Pengelolaan karyawan yang baik akan membuat kualitas karyawan khususnya karyawan generasi milenial menjadi lebih baik. 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). Menurut Suojanen (2012) kebahagiaan di tempat kerja merupakan emosi positif yang akan terlihat melalui aktivitas positif, dimana individu mampu menilai diri sebagai individu yang bahagia atau tidak dalam melakukan pekerjaannya. Kebahagiaan kerja yang dirasakan individu akan memberikan dampak positif untuk level individu maupun

level organisasi. Alipour (2012) yaitu semakin meningkatnya kebahagiaan kerja di suatu perusahaan maka perusahaan akan mendapatkan produktivitas yang tinggi dari 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. Suojanen (2012) menyatakan beberapa aspek-aspek kebahagiaan di tempat kerja yaitu gaji, jam kerja, rekan kerja, lingkungan kerja, manajemen, nilai pekerjaan, kepribadian dan sikap. 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.

Vandenberhge (2011) mengungkapkan bahwa pekerjaan adalah salah satu aspek dalam meningkatkan kebahagiaan seseorang. Jika seorang karyawan tidak merasa bahagia dalam bekerja akan memberikan dampak yang tidak baik pada hasil kinerjanya dan dampak tidak baik juga kepada karyawan. Stranks (2005) menyatakan bahwa banyak pekerja yang mengalami masalah psikologis saat bekerja seperti stress kerja dan kelelahan kerja. Kebahagiaan dalam bekerja penting untuk karyawan rasakan, karena jika tidak bahagia akan mengganggu seluruh aktivitas selama bekerja. Kebahagiaan di tempat kerja akan memberikan dampak positif selama bekerja. Boehm dan Lyubormirsky (2008) menyatakan bahwa orang yang bahagia adalah seseorang yang selalu merasakan emosi positif. Disinilah pentingnya kebahagiaan di tempat kerja karena memiliki dampak yang positif bagi perusahaan juga bagi karyawan yang bekerja (Rahmi, 2018).

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 1-4 tahun 33,4% dinyatakan mereka tidak bahagia di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Anggraini (2018) kepada karyawan PT Pos Indonesia Pekanbaru, 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 pekerjaannya. Hal ini didukung dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 17 Maret 2021 kepada 12 karyawan generasi milenial dengan menggunakan aspek-aspek kebahagiaan di tempat kerja oleh Suojanen (2012). Berdasarkan hasil wawancara

tersebut 8 dari 12 karyawan generasi milenial belum memenuhi aspek-aspek kebahagiaan di tempat kerja yang dikemukakan oleh Suojanen (2012) yaitu gaji, jam kerja, rekan kerja, lingkungan kerja, manajemen, nilai pekerjaan itu sendiri, kepribadian dan sikap.

Pada aspek gaji, subjek menginginkan gaji yang lebih dari yang didapatkan saat ini. Subjek mengatakan bahwa hasil kerja yang sudah di berikan belum sesuai dengan gaji yang di terima. Dilihat dari aspek jam kerja, subjek bekerja dari pagi hari sampai sore atau bahkan sampai malam hari. Tidak hanya itu terkadang subjek memiliki waktu lembur kerja di luar waktu kerja yang normal. Subjek menganggap waktu kerja masih kurang efektif jika dibanding dengan waktu istirahat kerja yang hanya sebentar saja, karena beban kerja yang dirasakan oleh karyawan termasuk berat sehingga waktu istirahat yang cukup sangat di butuhkan oleh karyawan. Dilihat dari aspek rekan kerja, subjek memiliki rekan kerja yang cukup baik dalam bekerja. Hal itu tidak cukup bagi subjek karena tidak semua rekan kerja subjek mampu membawa pengaruh positif kepada subjek. Terlebih lagi saat subjek mengalami kesulitan saat bekerja, hanya beberapa rekan kerja saja yang berniat untuk membantu. Banyak rekan kerja subjek yang memiliki sifat individualis dan hanya sibuk dengan pekerjaan masing-masing. Subjek jadi memilih untuk tidak bertanya atau meminta bantuan kepada rekan kerja walaupun sebenarnya subjek memerlukan bantuan.

Pada aspek lingkungan kerja, subjek merasakan cukup nyaman dengan lingkungan kerja yang bersih. Hal ini tentu saja tidak membuat subjek sepenuhnya merasa nyaman di tempat kerja karena ada bagian yang menurut subjek kurang tepat penataannya sehingga subjek menjadi jenuh atau bosan saat bekerja. Ruang kerja yang kurang rapi juga menjadi pemicu munculnya rasa bosan kerja pada subjek. Ruang kerja yang tidak kelihatan indah untuk dilihat juga akan menimbulkan rasa jenuh saat subjek bekerja sehingga tidak membawa pengaruh positif kepada subjek. Tidak hanya itu, subjek juga menginginkan tempat kerja yang memiliki kesan penghijauan, jadi saat subjek merasa jenuh atau bosan bekerja bisa melihat sesuatu yang menyegarkan mata. Dilihat dari aspek manajemen, tempat dimana subjek bekerja memiliki perencanaan kerja untuk kedepannya tetapi hal ini tidak dapat berjalan dengan baik. Subjek mengharapkan agar setiap perencanaan kerja yang ditetapkan oleh atasan juga harus melihat kesejahteraan karyawan. Selain itu, subjek mengharapkan agar kemampuan tiap karyawan terus di tingkatkan dan rekan kerja juga dapat bekerjasama dengan baik untuk mencapai visi misi yang sudah ditetapkan.

Pada aspek nilai pekerjaan itu sendiri, menurut pandangan subjek pekerjaan yang dilakukan cukup mengurus tenaga dan pikiran saat bekerja. Pekerjaan yang dilakukan juga membuat subjek kurang bersemangat sehingga menimbulkan stress kerja. Dilihat dari aspek kepribadian dan sikap, subjek merasa kurang menyenangi pekerjaannya bahkan bersikap biasa saja terhadap pekerjaan yang diberikan. Seharusnya penting bagi suatu organisasi atau perusahaan agar mampu

menciptakan kemakmuran dan kebahagiaan di tempat kerja untuk karyawan, karena akan bermanfaat bagi karyawan juga bagi organisasi (Rodriguez et al, 2010). Pendapat Carr (2004) mengungkapkan pentingnya kebahagiaan karena dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas dan umur panjang. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Gupta (2012) tentang *importance of being happy at work* menemukan bahwa individu yang merasa bahagia akan cenderung menghasilkan ide-ide baru yang inovatif dan lebih produktif. Penelitian yang dilakukan oleh Pryce Jones 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.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja melalui penelitian yang dilakukan oleh Januwarsono (2015) yaitu a) Kepuasan kerja di dalamnya terdapat keadilan promosi, motivasi, gaji, dan dukungan rekan kerja. b) Perilaku kepemimpinan di dalamnya terdapat pemimpin yang dapat dipercaya, pemimpin sebagai rekan kerja, pemimpin yang dapat membantu bawahan, pemimpin sebagaimana mestinya. c) Kinerja pekerja di dalamnya terdapat kompetensi, ketrampilan, keseriusan, tanggung jawab, ketepatan waktu, dan produktivitas. d) Budaya organisasi di dalamnya terdapat harmonisasi di tempat kerja, aset terpenting karyawan, rasa saling percaya antar rekan kerja, rasa saling percaya antara atasan dengan bawahannya. e) Kepercayaan organisasi di dalamnya terdapat komitmen organisasi, kapabilitas sumber daya manusia, kekuatan infrastruktur, konsistensi perusahaan. f) Karakteristik individu di dalamnya terdapat menikmati pekerjaan, melaksanakan pekerjaan tanpa keberatan, merasa nyaman dengan pekerjaan dan pekerjaan impian.

Berdasarkan penelitian Januwarsono (2015) tentang faktor kebahagiaan di tempat kerja, peneliti memilih kepuasan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja karena menurut Robbins (2012) karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya dan cenderung lebih berkomitmen serta berkontribusi dalam bekerja. Selain itu, jika kepuasan karyawan terjadi maka akan tercermin sikap positif karyawan terhadap perusahaan melalui pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan (Martoyo, 2007). Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan akan membuat karyawan bekerja dengan aktif, baik, penuh semangat dan berprestasi. Sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Tasnim (2016) dimana kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berhasil bahkan berprestasi saat bekerja.

Yahyagil (2015) menyatakan bahwa saat karyawan merasakan kepuasan kerja maka akan mendorong karyawan untuk patuh, disiplin, inovatif, suka tolong menolong dan produktif dalam bekerja. Ipekc dan Irmak (2009) rasa puas yang dimiliki setiap karyawan, dimana diperoleh saat bekerja akan memperkuat etos



kerja dan komitmen dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya jika karyawan merasakan ketidakpuasan kerja akan mempengaruhi semangat kerja yang berakibatkan kepada hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas. Sejalan dengan pernyataan Johari dan Yahya (2016) bahwa ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan berdampak negatif sehingga dapat merugikan organisasi karena semua proses kerja akan terganggu.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anggraini (2018) <sup>3</sup> terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan. Yaitu semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi kebahagiaan pada karyawan, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin rendah kebahagiaan pada karyawan. Luthans (2006) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu respon positif yang tercermin melalui sikap perilaku dalam bekerja karena merasa puas dengan pekerjaannya yang dinilai penting. Kepuasan kerja diungkap menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Luthans (2006) yaitu rekan kerja, pengawasan, kesempatan promosi, gaji dan pekerjaan itu sendiri.

Dimensi rekan kerja yaitu terjalinnya hubungan yang harmonis dengan rekan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja, selain itu rekan kerja yang memberi dukungan sehingga mampu bekerja dengan efektif akan membuat pekerjaan menjadi menyenangkan. Dimensi pengawasan merupakan kemampuan penyelia dalam memimpin, berkomunikasi dengan karyawan, memberi arahan kerja, menyediakan fasilitas atau keperluan kerja, membantu karyawan saat mengalami kesulitan dan memberi dukungan kerja akan meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Dimensi kesempatan promosi adalah peluang untuk maju dalam organisasi agar karyawan dapat mengembangkan potensi dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja. Dimensi gaji merupakan hak yang diterima setiap karyawan secara adil saat bekerja, dimana gaji yang diberikan oleh perusahaan harus sesuai dengan kontribusi yang sudah karyawan berikan kepada perusahaan. Dimensi <sup>6</sup> pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama dalam kepuasan kerja. Dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar sehingga setiap individu yang bekerja memiliki tanggung jawab dalam pekerjaannya.

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 juga akan memberikan kebahagiaan kepada seseorang dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat kebahagiaan seseorang (Diener, Oishi & Lucas, 2003). 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 kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan generasi milenial. Penelitian ini diharapkan dapat menambah sumbangan keilmuan dalam bidang psikologi dan pada bidang keilmuan lain, khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi yang menjelaskan tentang kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan generasi milenial?

## 26 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 66 orang subjek. Pada penelitian ini peneliti mengambil subjek berdasarkan dengan pememenuhan karakteristik-karakteristik sebagai berikut: Karyawan generasi milenial dengan rentang usia 20-40 tahun, Sudah bekerja minimal 1 tahun, Memiliki alat komunikasi (*handphone*/laptop/komputer) dan menggunakan media sosial (pengguna internet). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala, yang terdiri Skala Kebahagiaan Di Tempat Kerja yang disusun oleh peneliti berdasarkan pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Suojanen (2012) yaitu aspek kebahagiaan di tempat kerja yaitu gaji, jam kerja, rekan kerja, lingkungan kerja, manajemen, nilai pekerjaan, kepribadian dan sikap. Skala Kepuasan Kerja, yang disusun oleh peneliti berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Luthans (2006) yaitu rekan kerja, pengawasan, kesempatan promosi, gaji dan pekerjaan itu sendiri.

Skala kebahagiaan di tempat kerja disusun oleh peneliti dan skala ini menggunakan format skala likert dengan menggunakan 4 pilihan jawaban yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), STS (Sangat Tidak Sesuai). Skala ini terdiri dari 44 aitem dan koefisien validitasnya antara 0,294 sampai dengan 0,688 dan reliabilitasnya 0,936. Skala kepuasan kerja disusun oleh peneliti dan skala ini menggunakan format skala likert dengan menggunakan 4 pilihan jawaban yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), STS (Sangat Tidak Sesuai). Skala ini terdiri dari 39 aitem dan koefisien validitasnya antara 0,347 sampai dengan 0,733 dengan reliabilitasnya 0,951. Berdasarkan data tentang reliabilitas



dan uji daya beda dari Skala Kebahagiaan Di Tempat Kerja dan Skala Kepuasan Kerja di atas, peneliti menyimpulkan bahwa Skala Kepuasan Kerja valid dan reliabel sehingga layak digunakan dalam penelitian. Untuk menguji hipotesis digunakan teknik analisis korelasi *Product Moment*.

### Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan generasi milenial dengan nilai korelasi sebesar  $(r_{xy}) = 0,830$  dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,050$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis menyatakan ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja dapat diterima. Semakin tinggi kepuasan kerja maka kebahagiaan di tempat kerja cenderung semakin tinggi dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka kebahagiaan di tempat kerja akan cenderung semakin rendah. Selain itu, hasil analisis data tersebut juga menunjukkan nilai koefisien determinasi atau ( $R^2$ ) sebesar 0,688 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki kontribusi sebanyak 68,8% sedangkan sisanya 31,2% dipengaruhi faktor lain seperti budaya organisasi, kepercayaan organisasi, kinerja pekerja, perilaku kepemimpinan dan karakteristik individu.

Kepuasan kerja merupakan variabel yang memiliki sumbangan positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Anggraini (2018) bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi kebahagiaan dan sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan kerja maka semakin rendah kebahagiaan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pernyataan bahwa kepuasan kerja cukup berhubungan dengan kebahagiaan secara keseluruhan dan merupakan komponen utama dari kebahagiaan di tempat kerja (Robbins, 2003). Diketahui bahwa karyawan generasi milenial yang memiliki kebahagiaan di tempat kerja dalam kategori tinggi sebesar 63,64% (42 subjek), kategori sedang sebesar 36,36% (24 subjek) dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek). Hal ini menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian sebagian besar memiliki kebahagiaan di tempat kerja pada kategori tinggi. Sedangkan karyawan generasi milenial yang memiliki kepuasan kerja dalam kategori tinggi sebesar 48,48% (32 subjek), kategori sedang sebesar 51,52% (34 subjek) dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek). Hal ini menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian sebagian besar memiliki kepuasan kerja pada kategori sedang.

Berdasarkan pengertian dari Luthans (2006) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu respon positif yang tercermin melalui sikap perilaku dalam bekerja karena merasa puas dengan pekerjaannya. Terdapat beberapa hal yang menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Pertama, setiap karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan yang baik akan

menunjukkan hasil kinerja yang optimal, bermanfaat bagi lingkungan, juga memberikan dampak yang positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Kedua, kepuasan kerja akan berpengaruh pada perilaku karyawan di lingkungan kerja. Ketiga, kepuasan kerja menjadi indikator penting dalam menentukan tingkat kebahagiaan karyawan di tempat kerja (Rode, 2004). Luthans (2006) mengemukakan dimensi kepuasan kerja yaitu rekan kerja, pengawasan, kesempatan promosi, gaji dan pekerjaan itu sendiri.

Dimensi rekan kerja yaitu terjalin nya hubungan yang harmonis dengan rekan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja, selain itu rekan kerja yang memberi dukungan sehingga mampu bekerja dengan efektif akan membuat pekerjaan menjadi menyenangkan (Luthans, 2006). Memiliki hubungan positif dengan orang lain dapat didefinisikan sebagai hubungan antara orang yang satu dengan orang lain, dimana dapat memberikan hasil kerja yang lebih produktif, membangun dan memuaskan. Hubungan positif dengan orang lain seperti mendapatkan dukungan rekan kerja dan memiliki atasan yang bijaksana merupakan faktor utama yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja (Matoyo, 2010). Seperti penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Widyastuti (2010) yang menyatakan bahwa salah satu sumber kebahagiaan pekerja yaitu memiliki hubungan positif dengan orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang terjalin antara karyawan satu dengan karyawan yang lain memiliki hubungan yang erat untuk membangkitkan semangat kerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih produktif, dengan begitu kebahagiaan di tempat kerja dapat dimiliki oleh karyawan. Hal ini juga dapat diperkuat dengan pernyataan subjek yaitu saat subjek mampu bekerjasama dengan rekan kerjanya seperti saling menolong, saling mendukung satu sama lain dan memiliki komunikasi yang baik saat bekerja maka karyawan generasi milenial akan mampu menghasilkan kinerja yang lebih produktif sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

Dimensi pengawasan, merupakan kemampuan penyelia dalam memimpin, berkomunikasi dengan karyawan, memberi arahan kerja, menyediakan fasilitas atau keperluan kerja, membantu karyawan saat mengalami kesulitan dan memberi dukungan kerja akan meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja (Luthans, 2006). Berdasarkan hasil penelitian Chairasit dan Santidhirakul (2011) menjelaskan bahwa pemimpin harus memperhatikan karyawannya terutama dalam hal memberikan informasi mengenai kinerja mereka, komunikasi dan dalam hal memberi nasihat. Pangarso, Pradana, Widodo dan Putera (2016) dalam hasil penelitiannya diketahui bahwa kepemimpinan memberikan kontribusi dalam menentukan kebahagiaan di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa sikap seorang pemimpin terhadap karyawan akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan, pemimpin yang mampu memimpin karyawannya dengan cara yang tepat akan membantu karyawan dalam memberikan hasil kerja yang optimal dan akan

memberikan kebahagiaan di tempat kerja. Hal ini juga dapat diperkuat dengan pernyataan subjek yaitu ketika di tempat kerja subjek mendapatkan fasilitas yang mendukung pekerjaan serta mendapatkan atasan yang tepat seperti mampu memberi arahan dengan cara yang baik, membantu karyawan yang sedang dalam kesulitan kerja dan saat subjek bekerja dengan baik mendapatkan apresiasi dari atasan maka akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan generasi milenial.

Dimensi kesempatan promosi adalah peluang untuk maju dalam organisasi agar karyawan dapat mengembangkan potensi dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja (Luthans, 2006). Promosi jabatan harus berdasar<sup>12</sup>kan keadilan pada penilaian kemampuan, kejujuran dan kecakapan karyawan. Penilaian yang dilakukan harus secara objektif, jujur dan tidak pilih kasih (Hasibuan, 2011). Pemberian promosi yang berdasar<sup>12</sup>kan pada keadilan akan menjadi salah satu alat untuk membangkitkan semangat kerja juga memberikan rasa bahagia saat bekerja. Dapat dikatakan bahwa peluang untuk mendapatkan kesempatan promosi dalam bekerja akan memberikan rasa bahagia pada karyawan di tempat kerja, karena hal tersebut dapat menjadi pembuktian bahwa karyawan memiliki potensi untuk lebih maju dalam mengembangkan segala kemampuannya. Hal ini juga dapat diperkuat dengan pernyataan subjek yaitu saat bekerja subjek mendapatkan perlakuan yang adil dalam hal pengembangan potensi kerja, mendapatkan posisi kerja yang sesuai dengan kemampuan subjek dan mendapatkan kesempatan yang sama dalam hal promosi jabatan itu akan mampu meningkatkan semangat kerja pada diri karyawan generasi milenial sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi.

Dimensi gaji merupakan hak yang di terima setiap karyawan secara adil saat bekerja, dimana gaji yang diberikan oleh perusahaan harus sesuai dengan kontribusi yang sudah karyawan berikan kepada perusahaan (Luthans, 2006). Kesetaraan pendapatan yang di terima oleh karyawan dalam bekerja akan cenderung memberikan kebahagiaan (De Prycker, 2010). Dalam hal pemberian upah, kualitas hidup manusia secara keseluruhan seperti memiliki kreativitas yang tinggi, kesehatan yang baik, tempat kerja yang baik dan memiliki pendapatan yang lebih tinggi dapat memberi kebahagiaan (Diener dan Dean, 2007). Selain itu, terdapat konsep kerja yang berfokus pada keuangan sehingga memandang suatu pekerjaan sebagai keuntungan sehingga dapat memenuhi kebutuhan keluarga (Lopez dan Snyder, 2007). Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa upah yang diterima oleh karyawan dapat memberikan kebahagiaan, karena dengan mendapatkan upah yang layak dan adil mampu memenuhi setiap kebutuhan sehingga karyawan akan merasakan kebahagiaan di tempat kerja. Hal ini juga dapat diperkuat dengan pernyataan subjek yaitu ketika subjek menerima gaji secara adil dan tepat waktu, itu akan membuat subjek merasa di hargai sehingga karyawan generasi milenial memiliki energi positif selama bekerja yang akan meningkatkan kepuasan kerja.

Dimensi pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama dalam kepuasan kerja. Dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar sehingga setiap individu yang bekerja memiliki tanggung jawab dalam pekerjaannya (Luthans, 2006). Seorang pekerja merasa senang saat bekerja ketika mereka beranggapan bahwa tugas pekerjaan mereka itu penting (Golparvar dan Abedini, 2014). Perasaan senang yang dirasakan karyawan saat bekerja dapat menjadi salah satu faktor yang membuat karyawan merasa bahagia di tempat kerja. Martin (2008) mengatakan bahwa seseorang yang merasa bahagia jika melakukan segala aktivitas yang bermakna. Dapat dikatakan bahwa seorang karyawan akan merasa bahagia di tempat kerja jika pekerjaan mereka memiliki arti atau makna untuk dikerjakan sehingga pekerjaan tersebut dapat dinikmati selama bekerja. Hal ini juga dapat diperkuat dengan pernyataan subjek yaitu ketika subjek bekerja sesuai dengan keinginannya maka subjek akan bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab dan akan mampu menikmati setiap pekerjaannya. Tidak hanya itu, karyawan generasi milenial juga akan bekerja secara optimal sehingga mampu menggali potensi yang dimiliki dan akan meningkatkan rasa kepuasan saat bekerja.

## 35 Kesimpulan dan Saran

### A. Kesimpulan

Terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan generasi milenial.

### B. Saran

#### 1. Bagi karyawan generasi milenial

Diharapkan bagi karyawan generasi milenial agar dapat menikmati setiap proses kerja yang terjadi, dengan seperti itu karyawan generasi milenial akan mampu menghargai setiap pekerjaannya dan akan merasakan kepuasan kerja. Saat karyawan merasakan kepuasan kerja yang baik maka akan mampu meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja.

#### 2. Bagi perusahaan atau tempat dimana karyawan generasi milenial bekerja

Adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan atau tempat dimana karyawan generasi milenial bekerja dalam meningkatkan kinerja karyawan generasi milenial dengan menurunkan *turnover* dan membuat para generasi milenial lebih bahagia saat bekerja. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja dengan menerapkan aspek-aspeknya yaitu rekan kerja, pengawasan, kesempatan promosi, gaji dan pekerjaan itu sendiri.

#### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai referensi dan perbandingan penelitian selanjutnya. Hendaknya

menggunakan variabel bebas lebih dari satu sehingga dapat diketahui variabel dominan dan variabel tidak dominan yang dapat mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan generasi milenial.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 50 (6), 58-67.
- Agustyana, A., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt great citra lestari. *Jurnal Mitra Manajemen*. 4 (1), 28-38.
- Akmal, Akhwanul & Tamini, Ihda. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Karyawan gayamakmur mobil medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, No 2, 59-68.
- Anggraini, R. (2018). Hubungan kepuasan kerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan pt pos indonesia pekanbaru. *Jurnal Psikologi*. 2 (1), 28-35.
- Arvian., & Surya, R. (2019). Tempat bekerja dan tinggal untuk kaum milenial. *Jurnal Stupa*. 1 (2), 1413-1424.
- Azhar, M. N., & Rasto. (2018). Lingkungan kerja dan implikasinya terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. 3 (2), 263-266.
- Azwar, Saifuddin. (2020). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Azwar, Saifuddin. (2020). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Budiati, Indah., dkk. (2018). *Statistik gender tematik profil generasi milenial Indonesia*. Jakarta: Kementerian pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.
- Chaiprasit, K., & Santidhirakul, O. (2011). *Happiness at work of employees in small and medium sized enterprises thailand*. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 25, 189-200.
- Fatimah, M., & Nuqul, F. L. (2018). Kebahagiaan ditinjau dari status pernikahan dan kebermaknaan hidup. *Jurnal Psikologi*. 14 (2), 145-153.
- Hastuti, W., & Farid, M. (2015). Motivasi kerja, *internal locus of control* dan kepuasan kerja pada karyawan bagian *marketing* dan *supporting* di pt x cabang surabaya. *Jurnal Psikologi Indonesia*. 4 (2), 195-207.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. Yogyakarta : Indomedia Pustaka.
- Januwarsono, S. (2015). *Analytical of factors determinants of happiness at work case study on pt pln persero region suluttengo sulawesi indonesia*. *European Journal of Business and Management*. 7 (8), 9-17.
- Khasbulloh, M. N. (2018). Implementasi kompensasi dan benefit: tinjauan manajemen sdi berbasis syari'ah. *Journal of Islamic Economics*. 2 (1), 1-19.

- Laba, N. R., & Kusumaputri, E. S. (2020). Kebahagiaan di tempat kerja: efektivitas intervensi psikologi berbasis online “latihan tiga hal baik”. *Jurnal Intervensi Psikologi*. 12 (1), 51-63.
- Luthans, F. (2018). *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andi.
- Mayendry, T., Dunggio, M. R. B., Rahmatika, S., Ayun, Q., & Mubarok, H. S. (2020). Pengembangan alat ukur kebahagiaan kerja. *Jurnal Al-Taujih Bingkai Bimbingan dan Konseling Islami*. 6 (2), 105-112.
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: Studi literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 20 (20), 606-620.
- Murtafia, Iin., & Suryalena. 2015. Hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan (kasus bagian pengolahan pt surya bratasena plantation kecamatan pangkalan kuras kabupaten palalawan). *Jom Fisip*, No 2, 1-10.
- 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), 11-17.
- Nandini, D. A. (2016). Kontribusi optimisme terhadap kebahagiaan pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*. 9 (2), 187-196.
- Oktariani, D. Hubeis, A. V. S., & Sukandar, D. (2017). Kepuasan kerja generasi x dan generasi y terhadap komitmen kerja di bank mandiri palembang. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. 3 (1), 12-22.
- Panjaitan, Herry. 2020. Hubungan antara efikasi diri dengan intensi berhenti merokok pada remaja. *Skripsi*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta: Yogyakarta.
- Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan kerja karyawan. *Journal of Management*. 7 (4), 1-11.
- Prabowo, B., Musadieg, M. A., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja dan prestasi kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 32 (1), 106-113.
- Prakoso, G. A., & Listiara, A. (2017). Hubungan antara *happiness at work* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan pt pln (persero) distribusi jawa tengah dan daerah istimewa yogyakarta dan pt pln (persero) apj magelang. *Jurnal Empati*. 6 (1), 173-180.
- Prasetyo, A. R. (2015) Gambaran *career happiness plan* pada dosen. *Jurnal Psikologi Undip*. 14 (2), 174-182.
- Rahayu, N. M. N., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan keinginan keluar pada hotel amaris legian. *Jurnal Manajemen Unud*. 6 (11), 5804-5833.
- Rahmi, F. (2018). *Happiness at work*. *International Conference of Mental Health, Neuroscience, and Cyberpsychology*. 32-40.
- Roa, G. V., Lakshmi, V., & Goswami, R. (2017). A study on factors of workplace happiness. *International Journal of Marketing & Financial Management*. 5 (8), 27-42.
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*. 1 (2), 201-220.



- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan bidang produksi cv x. *Psikodimensia*. 13 (1), 98-114.
- Siregar, L. M. (2015). Analisis kepuasan kerja dan kualitas pelayanan. *Jurnal Psikologi Islam*. 2, 89-99.
- Staib, K. (2009). The happy at work project. Diakses tanggal 25 Maret 2021 <http://bringgratitude.com/wp-content/Happy-At-Work-Project-4.pdf>
- Sunarta. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. *Jurnal Efisiensi-Kajian Ilmu Administrasi*. 16 (2), 63-75.
- Suojanen, I. (2012). *Work for your happiness theoretical and empirical study defining and measuring happiness at work*. Thesis. University of Turku.
- Syarifi, H., Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. (2019). Hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kinerja karyawan kfc manado. *Jurnal EMBA*. 7 (4), 5773-5782.
- Wijayanto, S. A. (2017). Dampak iklim organisasi terhadap kebahagiaan dan kinerja karyawan (studi pada universitas muhammadiyah yogyakarta). *JBMA*. 4 (1), 42-56.
- Wulandari, S., & Widyastuti, A. (2014). Faktor-faktor kebahagiaan di tempat Kerja. *Jurnal Psikologi*. 10 (1), 49-60.
- Yamanie, I. Y., & Y, Syaharuddin. (2016). Pengaruh penilaian prestasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt pelabuhan indonesia IV cabang samarinda. *Jurnal Manajemen*. 8 (1), 55-65.

● **18% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- 14% Internet database
- 7% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 9% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

|   |  |     |
|---|--|-----|
| 1 | <b>Devi Violenta, Kondang Budiyan, Narastri Insan Utami. "Regulasi Emos...</b> | 2%  |
|   | Crossref   |     |
| 2 | <b>Hengki Satrianta, Darmawansyah. "LAYANAN INFORMASI UNTUK ME...</b>          | <1% |
|   | Crossref   |     |
| 3 | <b>eprints.ums.ac.id</b>   | <1% |
|   | Internet   |     |
| 4 | <b>ejurnal.untag-smd.ac.id</b>   | <1% |
|   | Internet   |     |
| 5 | <b>journals.usm.ac.id</b>  | <1% |
|   | Internet   |     |
| 6 | <b>Sriwijaya University on 2022-07-05</b>                                      | <1% |
|   | Submitted works  |     |
| 7 | <b>kalimahsawa.id</b>  | <1% |
|   | Internet   |     |
| 8 | <b>repository.uma.ac.id</b>  | <1% |
|   | Internet   |     |

|    |  |     |
|----|--|-----|
| 9  | <b>jurnal.stibsa.ac.id</b><br>Internet   | <1% |
| 10 | <b>docplayer.info</b><br>Internet  | <1% |
| 11 | <b>e-journal.potensi-utama.ac.id</b><br>Internet   | <1% |
| 12 | <b>Bellevue Public School on 2022-01-26</b><br>Submitted works                                 | <1% |
| 13 | <b>UIN Maulana Malik Ibrahim Malang on 2020-04-29</b><br>Submitted works                       | <1% |
| 14 | <b>Universitas Diponegoro on 2017-05-08</b><br>Submitted works                                 | <1% |
| 15 | <b>Venny Triana Putri, Reny Yuniasanti, Nina Fitriana. "Psychological Capi..."</b><br>Crossref | <1% |
| 16 | <b>journal.uii.ac.id</b><br>Internet   | <1% |
| 17 | <b>jptam.org</b><br>Internet   | <1% |
| 18 | <b>lib.unnes.ac.id</b><br>Internet   | <1% |
| 19 | <b>repository.usd.ac.id</b><br>Internet  | <1% |
| 20 | <b>cmbs.untar.ac.id</b><br>Internet  | <1% |

|    |   |                 |     |
|----|---|-----------------|-----|
| 21 | <b>jurnal.uma.ac.id</b>   | Internet        | <1% |
| 22 | <b>Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya on 2020-...</b> | Submitted works | <1% |
| 23 | <b>repository.radenfatah.ac.id</b>  | Internet        | <1% |
| 24 | <b>Universitas Bunda Mulia on 2021-06-03</b>                                    | Submitted works | <1% |
| 25 | <b>Universitas Negeri Jakarta on 2017-07-11</b>                                 | Submitted works | <1% |
| 26 | <b>gunadarma.ac.id</b>  | Internet        | <1% |
| 27 | <b>Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang on 2019-07-31</b>                    | Submitted works | <1% |
| 28 | <b>e-journals.unmul.ac.id</b>   | Internet        | <1% |
| 29 | <b>eprints.uad.ac.id</b>  | Internet        | <1% |
| 30 | <b>repository.radenintan.ac.id</b>  | Internet        | <1% |
| 31 | <b>Sriwijaya University on 2020-08-07</b>                                       | Submitted works | <1% |
| 32 | <b>Universitas Negeri Jakarta on 2017-07-18</b>                                 | Submitted works | <1% |

|    |   |     |
|----|---|-----|
| 33 | <b>digilib.uin-suka.ac.id</b><br>Internet | <1% |
| 34 | <b>jurnal.unimed.ac.id</b><br>Internet    | <1% |
| 35 | <b>text-id.123dok.com</b><br>Internet     | <1% |

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Cited material
- Manually excluded sources
- Quoted material
- Small Matches (Less than 12 words)
- Manually excluded text blocks

EXCLUDED SOURCES

|  |            |
|--|------------|
| Nur Fachmi Budi Setyawan, Rahel Aurora Tobing. "Hubungan Antara Kepuasa...<br>Crossref       | <b>95%</b> |
| journal.umg.ac.id<br>Internet  | <b>95%</b> |
| eprints.mercubuana-yogya.ac.id<br>Internet   | <b>68%</b> |
| eprints.binadarma.ac.id<br>Internet  | <b>8%</b>  |
| 123dok.com<br>Internet   | <b>6%</b>  |
| media.neliti.com<br>Internet   | <b>6%</b>  |
| repository.untag-sby.ac.id<br>Internet   | <b>5%</b>  |
| scilit.net<br>Internet   | <b>5%</b>  |
| Herry Panjaitan, Kamsih Astuti, Muliанти Widanarti. "Hubungan Antara Efikasi ...<br>Crossref | <b>4%</b>  |



|  |           |
|--|-----------|
| <b>jurnal.univrab.ac.id</b>  | <b>4%</b> |
| Internet   |           |
| <b>download.garuda.ristekdikti.go.id</b>   | <b>4%</b> |
| Internet   |           |
| <b>repository.uin-suska.ac.id</b>  | <b>4%</b> |
| Internet   |           |
| <b>1library.net</b>  | <b>3%</b> |
| Internet   |           |
| <b>ejournal-s1.undip.ac.id</b>   | <b>3%</b> |
| Internet   |           |
| <b>digilib.uinsby.ac.id</b>  | <b>3%</b> |
| Internet   |           |
| <b>core.ac.uk</b>  | <b>3%</b> |
| Internet   |           |
| <b>dspace.uii.ac.id</b>  | <b>3%</b> |
| Internet   |           |
| <b>repository.ub.ac.id</b>   | <b>3%</b> |
| Internet   |           |
| <b>eprints.undip.ac.id</b>   | <b>3%</b> |
| Internet   |           |
| <b>locus.rivierapublishing.id</b>  | <b>3%</b> |
| Internet   |           |
| <b>Becsy Saharani, Katrim Alifa Putrikita. "Hubungan Antara Kematangan Emosi ...</b> | <b>2%</b> |
| Crossref   |           |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Arka Bandi Saputra, Reny Yuniasanti. "Job Demands Dan Workplace Well-Bein...</b>      | <b>2%</b> |
| Crossref   |           |
| <b>neliti.com</b>  | <b>2%</b> |
| Internet   |           |
| <b>ejournal.unsrat.ac.id</b>   | <b>2%</b> |
| Internet   |           |
| <b>Ulfa Ramadhanti. "Pengaruh Kecemasan Sosial Terhadap Social Media Addict...</b>       | <b>2%</b> |
| Crossref   |           |
| <b>Piren Septianmar, Santi Esterlita P, Nikmah Sofia Afiati. "Hubungan Antara Du...</b>  | <b>2%</b> |
| Crossref   |           |
| <b>Ilmyatul Fauziyah. "Pengaruh Body Dissatisfaction Terhadap Kepercayaan Diri...</b>    | <b>2%</b> |
| Crossref   |           |
| <b>Dianing Rianti Nur Andarini. "Perbedaan Tingkat Motivasi Kerja Ditinjau Dari J...</b> | <b>2%</b> |
| Crossref   |           |
| <b>ejournal.unesa.ac.id</b>  | <b>2%</b> |
| Internet   |           |
| <b>perpus.univpancasila.ac.id</b>  | <b>2%</b> |
| Internet   |           |
| <b>ejournal.undip.ac.id</b>  | <b>2%</b> |
| Internet   |           |
| <b>Hayani Hayani. "HARGA DIRI DAN KESEDIAAN DIPOLIGAMI", PSIKOSAINS (Ju...</b>           | <b>2%</b> |
| Crossref   |           |
| <b>eprints.umk.ac.id</b>   | <b>2%</b> |
| Internet   |           |

Universitas Islam Indonesia on 2021-07-27

<1%

Submitted works

EXCLUDED TEXT BLOCKS

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KEBAHAGIAANDI TEMPAT KER...**

www.scilit.net

---

**Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja denga...**

www.scilit.net

---

**AbstractThis study aims to**

jurnal.syntaxliterate.co.id

---

**The hypothesis proposed in this study is thatthere is a**

dspace.uii.ac.id