

MAKNA KEBAHAGIAAN KERJA PADA KARYAWAN PENDATANG DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA: STUDI FENOMENOLOGI

THE MEANING OF WORK HAPPINESS FOR MIGRANT EMPLOYEES IN THE SPECIAL REGION OF YOGYAKARTA: A PHENOMENOLOGICAL STUDY

Herman Demy Resubun; Sheilla Varadhila Peristianto, S.Psi., M.Psi. Psikolog

Universitas Mercu Buana Yogyakarta
hermanrsbn@gmail.com
+6289618487475

ABSTRAK

Kondisi ekonomi dan peluang kerja untuk mendapatkan kehidupan yang layak, memaksakan seseorang untuk berani melakukan migrasi. Salah satu provinsi yang dijadikan tujuan pencari adalah Daerah Istimewa Yogyakarta. Keadaan lingkungan yang mamapu memberikan rasa nyaman menjadi daya tarik utama bagi karyawan pendatang dari luar daerah. Padahal DI Yogyakarta juga memiliki sejumlah permasalahannya sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui makna kebahagiaan kerja pada karyawan pendatang di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sampling purposif digunakan untuk merekrut tiga karyawan pendatang. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dalam bentuk semi-terstruktur. Transkrip wawancara dianalisis dengan menggunakan metode penelitian fenomenologis deskriptif. Terdapat empat tema esensial yang ditemukan: (1) merasakan pengalaman kerja yang positif, (2) hubungan interpersonal yang positif, (3) pengembangan karier, (4) keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Lewat penelitian ini, partisipan memaknai kebahagiaan kerja melalui pengalaman pribadinya sebagai karyawan pendatang. Kesimpulannya, kebahagiaan kerja bagi karyawan pendatang di Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan perwujudan dari kemampuan para karyawan itu sendiri dalam menemukan makna dengan menghubungkan antara pekerjaan dengan nilai-nilai pribadi, tujuan hidup, dan aspirasi pada setiap tahapan perjalanan karier.

Kata kunci: Fenomenologis, Kebahagiaan kerja, karyawan pendatang

ABSTRACT

Economic conditions and the pursuit of decent work opportunities often compel individuals to migrate. The Special Region of Yogyakarta is one popular destination for such individuals seeking employment. The primary appeal for these migrant workers is the region's reputation for a comfortable and peaceful living environment, despite Yogyakarta having its own set of challenges. This study aims to understand the meaning of work happiness for migrant workers in the Special Region of Yogyakarta. Purposive sampling was used to recruit three migrant workers as participants. Semi-structured interviews were conducted, and the resulting transcripts were analyzed using a descriptive phenomenological research method. The analysis revealed four essential themes: (1) experiencing positive work experiences, (2) positive interpersonal relationships, (3) career development, and (4) achieving work-life balance. Through this study, the participants demonstrated how they derive meaning from their work happiness through their personal experiences as migrant workers. In conclusion, work happiness for migrant workers in

the Special Region of Yogyakarta is the embodiment of the workers' ability to find meaning by connecting their work with personal values, life goals, and aspirations at every stage of their career journey.

Key words: Phenomenological, Work Happiness, Migrant Worker

PENDAHULUAN

Jumlah penduduk Indonesia bertambah sebanyak 32,56 juta jiwa dari hasil sensus penduduk tahun 2010. Sejalan dengan hal itu permintaan lapangan kerja pun ikut meningkat sejalan dengan hal itu dan menyebabkan terjadinya permasalahan dalam sektor ketenagakerjaan yang mana adalah ketersediaan lapangan kerja. Tidak semua daerah dapat menciptakan lapangan kerja yang sebanding dengan jumlah tenaga kerja. Hal ini terlihat dari data Badan Pusat Statistik (BPS) pada indikator-indikator berupa Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Provinsi, Tingkat Setengah Pengangguran Menurut Provinsi, Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Provinsi, dan Proporsi Lapangan Kerja Informal Menurut Provinsi yang menunjukkan adanya kesenjangan. Pendatang cenderung memiliki motivasi untuk bekerja dan sukses lebih tinggi bila dibandingkan dengan individu yang memilih tidak meninggalkan daerah asalnya (Boneva dalam Dhanendra, 2018).

Individu yang bekerja dengan status pendatang di daerah lain disebut sebagai karyawan pendatang. Salah satu provinsi yang dijadikan tujuan mencari kerja di Pulau Jawa oleh karyawan pendatang adalah Daerah Istimewa Yogyakarta. Beberapa alasan mengapa bekerja di Yogyakarta lebih nyaman bila dibandingkan dengan Jakarta dan Surabaya adalah kemacetan yang tidak separah Jakarta dan Surabaya, tata kota yang lebih rapi, hemat waktu karena jarak antara kawasan pemukiman dan tempat kerja yang cenderung berdekatan, kriminalitas lebih

rendah, stres kerja yang lebih rendah, biaya hidup yang lebih murah (Fadhilla, 2017).

Lapangan pekerjaan yang lebih luas pun dapat menjadi alasan lain atau alasan tambahan seseorang menjadi karyawan pendatang di Yogyakarta. Menurut Vandenberhge (2011) Pekerjaan adalah salah satu hal yang dapat meningkatkan kebahagiaan individu. Banyak orang bermigrasi dengan tujuan mencari pengalaman untuk menunjang rencananya dalam mencapai tujuan dan karier yang baik (Procter dalam Dhanendra, 2018). Saputra (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kebahagiaan baru akan bisa dirasakan secara signifikan oleh pendatang apabila telah mendapatkan pekerjaan dan pendapatan atau gaji yang lebih baik. Menurut Suojanen (2012) kebahagiaan kerja memiliki aspek-aspek yaitu gaji, jam kerja, rekan kerja & lingkungan kerja, manajemen, tingkat profesi, humor, kepribadian & sikap. Selain itu aspek-aspek kebahagiaan kerja menurut Salas-Vallina, Alegre & Fernandez (2017) berupa keterlibatan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi afektif.

Anggraini (2018) lewat penelitiannya terhadap karyawan PT Pos Indonesia Pekanbaru menyimpulkan bahwa karyawan yang mengalami kurangnya kebahagiaan kerja akan menyebabkan sejumlah permasalahan seperti karyawan merasa jenuh sehingga tidak menikmati pekerjaannya, rendahnya motivasi untuk berkontribusi lebih pada perusahaan, tidak ingin bekerja lebih keras dan jarang memikirkan tentang pekerjaan di luar jam kerja. Setyawan (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pada generasi milenial

kebahagiaan kerja memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Dhanendra (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa karyawan pendatang secara persentase lebih merasakan kepuasan gaji bila dibandingkan dengan karyawan non pendatang.

Menurut Suojanen (2012) kebahagiaan kerja adalah sebuah pengalaman individual berupa perasaan yang muncul dari pekerjaan ketika setiap aspek yang ada diatur dengan cara yang tepat. Menurut Varila dan Viholainen (dalam Suojanen, 2012) kebahagiaan kerja adalah saat ketika individu merasakan peristiwa atau sebuah proses yang bermakna dan sangat positif. Pryce-Jones (dalam Laba, 2020) mendefinisikan kebahagiaan kerja sebagai sebuah pola pikir yang memungkinkan seseorang bertindak untuk memaksimalkan kinerja dan mencapai potensinya. Fisher (dalam Salas-Vallina, Alegre, & Fernandez, 2017) mendefinisikan kebahagiaan kerja sebagai perasaan senang terhadap pekerjaan itu sendiri, karakteristik pekerjaan, dan organisasi secara keseluruhan. Menurut Wright & Bonnet (2007) seorang individu dikatakan memiliki kebahagiaan kerja apabila menunjukkan kepuasan dan kenyamanan di tempat kerja.

Suojanen (2012) menyatakan bahwa terdapat delapan aspek yang menciptakan kebahagiaan kerja yakni :

- a. Aspek pendapatan merupakan besaran gaji yang diterima oleh karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaannya di perusahaan atau organisasi.
- b. Aspek jam kerja adalah seberapa banyak waktu yang dihabiskan karyawan untuk bekerja.
- c. Aspek rekan kerja dan lingkungan kerja adalah sesama karyawan yang saling mendukung dalam melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi. Lingkungan kerja adalah semua di sekitar karyawan

yang berpengaruh terhadap karyawan saat menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah (Sofyan dalam Sumakud, 2021).

- d. Aspek manajemen adalah bagaimana pemberdayagunaan dan perlakuan dari atasan atau manajemen perusahaan selaku pihak yang bertanggung jawab mengatur jalannya perusahaan terhadap karyawan dari perusahaan itu sendiri.
- e. Aspek tingkat profesi adalah tingkatan profesi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Beberapa contoh dari tingkatan profesi menurut Veenhoven (dalam Suojanen, 2012) adalah para profesional & para manajer, pekerja klerikal, pekerja manual yang terampil, pekerja tidak terampil.
- f. Aspek humor merupakan sumber tawa dan kegembiraan. Menurut Romero & Cruthirds (dalam Suojanen, 2012) humor memiliki dampak yang besar pada kelompok kerja dan organisasi.
- g. Aspek pekerjaan itu sendiri adalah bagaimana karyawan melihat, menilai dan memaknai pekerjaan yang dimilikinya.
- h. Aspek kepribadian dan sikap adalah karakteristik seseorang yang menyebabkan munculnya konsistensi perasaan, pemikiran dan perilaku pada diri seorang karyawan. baik kepribadian maupun sikap memiliki pengaruh yang besar dalam meningkatkan kebahagiaan baik dalam kehidupan maupun di tempat kerja (Varila & Viholainen dalam Suojanen, 2012)

Menurut Susan (2019) karyawan adalah individu penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi/perusahaan (Wiliandari, 2015). Menurut Jatmiko (2015) karyawan

merupakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan dimana segala aktivitas perusahaan dapat dilaksanakan dengan adanya karyawan.

Dalam kebahagiaan kerja karyawan pendatang khususnya di Yogyakarta, karyawan pendatang merasa bahwa bekerja di Yogyakarta lebih menyenangkan karena berkurangnya tekanan di lingkungan kerja serta rekan kerja yang ramah. Pekerjaan yang dimiliki memberikan kebahagiaan dikarenakan dari pekerjaan itu sendiri karyawan pendatang mendapat pengalaman, pengetahuan baru dan status sebagai seorang karyawan sehingga meningkatkan penilaian citra terhadap diri sendiri. Adapun pekerjaan itu sendiri dapat memberikan rasa bangga terhadap karyawan pendatang. Karyawan ingin memiliki kebanggaan terhadap pekerjaan yang dimilikinya sehingga memiliki rasa percaya diri dan mendapatkan rasa hormat dari orang-orang di sekitarnya (Suojanen, 2012).

METODE PENELITIAN

Menurut Creswell (dalam Kusumastuti & Khoiron, 2019) penelitian kualitatif merupakan penelitian untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau kelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna (Sugiyono, 2013). Menurut Kahija (2017) penelitian fenomenologis adalah penelitian tentang fenomena (kejadian/peristiwa/aktivitas mental). Metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologis dalam penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan bagaimana setiap partisipan memaknai fenomena kebahagiaan kerja yang dialami olehnya selaku karyawan pendatang di DI Yogyakarta.

Pada umumnya, fenomenologis menggunakan teknik purposive sampling, di mana setiap orang yang mempunyai pengalaman tentang fenomena yang sedang diteliti berhak untuk menjadi partisipan (Hadi, Asrori, & Rusman, 2021). Menurut Hadi, Asrori, & Rusman (2021) purposive sampling merupakan teknik pengambilan sampel dimana peneliti menentukan kriteria mengenai partisipan mana saja yang dapat dipilih sebagai sampel. Dalam jenis pengambilan sampel ini, para partisipan dipilih atau dicari berdasarkan kriteria yang dipilih sebelumnya berdasarkan pertanyaan penelitian (Kusumastuti & Khoiron, 2019).

Profil partisipan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Profil Partisipan

Identitas	Partisipan 1	Partisipan 2	Partisipan 3
Nama (Inisial)	JN	BA	AK
Usia	27	27	26
Status	Karyawan	Karyawan	Karyawan
Jenis Kelamin	Laki-laki	Laki-laki	Laki-laki

Pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dimana partisipan diambil atau dipilih berdasarkan kriteria tertentu, sehingga peneliti dapat menemukan partisipan yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria dalam partisipan penelitian ini adalah karyawan pendatang yang berasal dari daerah luar yang saat ini tengah menetap dan bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta. Peneliti memilih karyawan pendatang dikarenakan merupakan seseorang yang meninggalkan daerah asalnya dengan tujuan untuk bekerja. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi serta materi audio-visual.

Miles & Huberman (dalam Sugiyono, 2013) menyatakan bahwa kegiatan dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus hingga tuntas, hingga datanya jenuh. Teknik analisis data dalam

penelitian ini menggunakan langkah-langkah analisis data PFD yang dilandaskan pada penelitian Giorgi (Kahija, 2017)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini terdapat 3 partisipan, yaitu partisipan 1 (JN), partisipan 2 (BA), partisipan 3 (AK). Dalam penelitian fenomenologis deskriptif sendiri, hasil analisis dari data wawancara berisi laporan deskripsi tema-tema partisipan, tema-tema esensial hasil sintesis dan esensi (eidos). Laporan dibuat dalam bentuk deskripsi yang menjelaskan tema dari pengalaman partisipan. Laporan Penelitian Fenomenologi Deskriptif bergerak dari pengalaman masing-masing partisipan menuju deskripsi yang menyatukan seluruh pengalaman partisipan. Dalam mendeskripsikan makna kebahagiaan kerja partisipan penelitian ini, peneliti mengidentifikasi tema-tema individual dan kemudian menyatukannya ke dalam tema-tema esensial yang menggambarkan inti dari pengalaman partisipan.

Hasil ini merujuk pada partisipan JN memiliki rasa pengalaman kerja yang positif berdasarkan Tema 1,2,6,8,9 dan 10. Pengembangan karier JN sesuai dengan Tema 7. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi JN pada Tema 3. Pada partisipan BA, pengalaman kerja yang positif dirasakan berdasarkan Tema 1,2,4,7,9 dan 10, sedangkan hubungan interpersonal yang positif pada Tema 5 dan 8, dan untuk pengembangan karier pada Tema 6 dan juga untuk keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi sesuai pada Tema 3. Partisipan AK memaknai kebahagiaan kerja sebagai karyawan pendatang yakni pada lingkungan kerja yang positif dan suportif yang memfasilitasi pengembangan diri, keseimbangan hidup, dan relasi yang harmonis. Tema yang sesuai dengan partisipan AK yakni dalam hal merasakan

pengalaman kerja yang positif berpacu pada Tema 1,2,5 dan 8.

Penelitian ini menunjukkan bahwa makna kebahagiaan kerja bagi karyawan pendatang di Yogyakarta merupakan sebuah perjalanan adaptasi dan transformasi diri yang dinamis. Kebahagiaan kerja tidak semata-mata diperoleh dari pemenuhan kebutuhan material, tetapi juga dari terbangunnya relasi yang positif dengan lingkungan kerja yang baru, kesempatan untuk mengembangkan diri, serta kemampuan untuk menjaga keseimbangan antara kewajiban pekerjaan dan kehidupan pribadi. Melalui proses adaptasi yang berkelanjutan dan pengembangan resiliensi, karyawan pendatang mampu mentransformasi tantangan menjadi peluang untuk bertumbuh dan menemukan makna kebahagiaan dalam pekerjaan miliknya. Humor dan hubungan interpersonal yang positif menjadi penopang dalam menghadapi dinamika pekerjaan dan kehidupan di luar daerah asal. Pada akhirnya, kebahagiaan kerja bagi karyawan pendatang di Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan perwujudan dari kemampuan para karyawan itu sendiri dalam menemukan makna dengan menghubungkan antara pekerjaan dengan nilai-nilai pribadi, tujuan hidup, dan aspirasi pada setiap tahapan perjalanan karier.

Vandenbergh (2011) mengemukakan pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kebahagiaan individu. Hasil penelitian ini mendukung pernyataan tersebut, di mana karyawan pendatang di Yogyakarta merasakan kebahagiaan melalui pengalaman kerja yang positif. Namun, penelitian ini menemukan nuansa baru bahwa pengalaman kerja yang positif bagi karyawan pendatang tidak semata-mata berasal dari faktor internal pekerjaan itu sendiri, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang baru dan suportif. Hal ini sejalan dengan teori yang

dikemukakan oleh Procter (dalam Dhanendra, 2018) bahwa banyak orang bermigrasi dengan tujuan mencari pengalaman baru untuk mencapai tujuan karier. Namun, penelitian ini menemukan bahwa "kebaruan" lingkungan kerja tidak selalu bersifat positif. Suasana kerja yang positif, di mana karyawan merasa didukung dan dihargai, sejalan dengan teori Wulandari dan Widyastuti (2014) tentang pentingnya hubungan positif dengan orang lain di tempat kerja. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor krusial dalam menjaga kebahagiaan dan kesejahteraan karyawan pendatang. Hal ini mendukung teori keseimbangan kerja-hidup yang menyatakan bahwa karyawan yang mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya akan meningkatkan kepuasan kerja, kesehatan fisik dan mental serta mengurangi stres kerja (Purwati dalam Pratiwi, Peristianto, & Efendy, 2024). Penelitian ini menemukan bahwa mencapai keseimbangan kerja-hidup merupakan tantangan tersendiri bagi karyawan pendatang, karena harus beradaptasi dengan lingkungan sosial dan budaya yang baru, serta mengelola waktu dan energi dengan bijak.

KESIMPULAN

Makna kebahagiaan kerja bagi karyawan pendatang di Yogyakarta merupakan sebuah perjalanan adaptasi dan transformasi diri yang dinamis. Kebahagiaan kerja tidaklah statis, melainkan terus berkembang seiring dengan perjalanan karier dan adaptasi karyawan di lingkungan yang baru.

Kebahagiaan kerja bagi karyawan pendatang di Yogyakarta tidak semata-mata diperoleh dari pemenuhan kebutuhan material, seperti gaji dan jenjang karier. Faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja yang positif dan suportif, hubungan interpersonal yang baik, kesempatan untuk

mengembangkan diri, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga memegang peranan penting.

Karyawan pendatang di Yogyakarta menunjukkan resiliensi yang baik dalam menghadapi tantangan dan permasalahan di tempat kerja. Karyawan mampu beradaptasi dengan lingkungan dan budaya kerja yang baru, mengatasi stres, dan menjaga motivasinya untuk terus berkembang.

Humor merupakan salah satu coping mechanism yang digunakan oleh karyawan pendatang untuk menjaga semangat dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

SARAN

Bagi Karyawan Pendatang; Terus mengembangkan resiliensi dan kemampuan adaptasi untuk menghadapi tantangan dalam pekerjaan dan kehidupan di Yogyakarta, membangun hubungan interpersonal yang positif dengan rekan kerja dan atasan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung. Memanfaatkan kesempatan yang ada untuk mengembangkan karier dan meningkatkan kompetensi diri. Menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk menjaga kesehatan fisik dan mental. Menggunakan humor sebagai cara untuk mengatasi stres dan menciptakan suasana kerja yang positif.

Bagi Perusahaan; Menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, suportif, dan memberikan kesempatan yang adil bagi karyawan pendatang untuk berkembang. Memberikan program orientasi dan pendampingan bagi karyawan pendatang untuk memudahkannya beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru. Memfasilitasi kegiatan yang dapat meningkatkan kebersamaan dan kekompakan antar karyawan, sehingga karyawan pendatang dapat merasa lebih diterima dan menjadi bagian dari tim. Menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup,

seperti jam kerja yang fleksibel dan cuti yang memadai. Memberikan penghargaan dan pengakuan atas kontribusi karyawan pendatang untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Bagi Peneliti Selanjutnya; Perluasan dan Pendalaman Penelitian, mengingat keterbatasan penelitian ini dalam hal jumlah partisipan dan cakupan penelitian, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk. Menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner atau mixed methods yang menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif, untuk melengkapi dan memperdalam temuan penelitian ini. Meningkatkan jumlah partisipan dengan melibatkan lebih banyak karyawan pendatang dari berbagai latar belakang profesi, industri, dan daerah asal. Mempelajari faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kebahagiaan kerja karyawan pendatang, seperti faktor kepribadian, dukungan keluarga, dan kondisi sosial ekonomi.

DAFTAR PUSTAKA

Adnan Bataineh, K. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99-112.

Al Qadri, Z. (2020). Studi Kasus Mengenai Makna Kebahagiaan Mahasiswa Rantau Case Study On The Meaning Of Happiness Of Regional Students (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).

Alela, J. (2017, 15 April). Meski UMR Kecil, Inilah 6 Alasan Banyak Orang Betah Tinggal di Jogja Selain untuk Cari Penghasilan. *Hipwee*. Diakses dari <https://www.hipwee.com/sukses/meski-umr-kecil-inilah-6-alasan-kenapa-orang-yang-cari-duit-di-jogja-enggan-mau-pergi-dari-kota-ini/>

Anggraini, R. (2018). Hubungan kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan pt pos pekanbaru indonesia. *Psychopolytan: Jurnal Psikologi*, 2(1), 28-35.

Badan Pusat Statistik. (2021). Indeks Kebahagiaan Menurut Provinsi 2014-2021. Diakses tanggal 1 Juni 2023 dari <https://www.bps.go.id/indicator/34/601/1/indeks-kebahagiaan-menurut-provinsi.html>

Badan Pusat Statistik. (2021). Luas Daerah dan Jumlah Pulau Menurut Provinsi. Diakses tanggal 1 Juni 2023 dari https://www.bps.go.id/indicator/indikator/view_data_pub/0000/api_pub/UfPwMmJZOVZIZTJnc1pXaHhDV1hPQT09/da_01/1

Badan Pusat Statistik. (2021). Statistik Kriminal 2021. Jakarta : Badan Pusat Statistik.

Badan Pusat Statistik. (2022). Jumlah Kendaraan Bermotor Menurut Provinsi dan Jenis Kendaraan (unit). Diakses tanggal 1 Juni 2023 dari https://www.bps.go.id/indicator/indikator/view_data_pub/0000/api_pub/V2w4dFkwdFNLNU5mSE95Und2UDRMQT09/da_10/1

Badan Pusat Statistik. (2022). Jumlah Penduduk Miskin (Ribuan Jiwa) Menurut Provinsi dan Daerah 2021-2022. Diakses tanggal 1 Juni 2023 dari <https://www.bps.go.id/indicator/23/185/1/jumlah-penduduk-miskin-ribuan-jiwa-menurut-provinsi-dan-daerah.html>

Badan Pusat Statistik. (2022). Persentase Penduduk Miskin (P0) Menurut Provinsi dan Daerah 2021-2022. Diakses tanggal 1 Juni 2023 dari <https://www.bps.go.id/indicator/23/192/1/persentase-penduduk-miskin->

- p0-menurut-provinsi-dan-daerah.html
- Badan Pusat Statistik. (2022). Rata-Rata Pengeluaran per Kapita Sebulan Untuk Makanan dan Bukan Makanan di Daerah Perkotaan Menurut Provinsi (rupiah), 2007-2022. Diakses tanggal 1 Juni 2023 dari <https://www.bps.go.id/statictable/2014/09/08/943/rata-rata-pengeluaran-per-kapita-sebulan-untuk-makanan-dan-bukan-makanan-di-daerah-perkotaan-menurut-provinsi-rupiah-2007-2022.html>
- Badan Pusat Statistik. (2022). Statistik Kriminal 2022. Jakarta : Badan Pusat Statistik.
- Cahyana, B. (2021, 25 Januari). Jogja Kian Macet, Kecepatan Rata-Rata di Jalan Hanya 16 Km per Jam. *Harian Jogja*. Diakses dari <https://jogjapolitan.harianjogja.com/read/2023/01/25/510/1124276/jogja-kian-macet-kecepatan-rata-rata-di-jalan-hanya-16-km-per-jam>
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 1 386-400
- Dhanendra, D. G. A., & Indrawati, K. R. (2018). Perbedaan motivasi kerja dan etos kerja antara karyawan pendatang dengan karyawan non pendatang yang bekerja pada hotel bintang lima di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 5(1), 207-217.
- Erfanto. (2022, 27 Desember). Angka Kriminalitas di Kota Yogyakarta Meningkat Selama 2022. *Kumparan*. Diakses dari <https://kumparan.com/tugujogja/angka-kriminalitas-di-kota-yogyakarta-meningkat-selama-2022-1zWQPgOGDck/full>
- Erikson, E. H. (1950). *Childhood and society*. W. W. Norton & Company.
- Fadhila, I. (2017, 28 Januari). 11 Alasan Kerja Di Jogja Jauh Lebih Enak Daripada Di Jakarta Atau Surabaya!. *IDN Times*. Diakses dari <https://www.idntimes.com/life/career/dhilla/11-alasan-kenapa-kerja-di-yogyakarta-lebih-enak-dibandingkan-di-surabaya-atau-jakarta?page=all>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hadi, A. Asrori, & Rusman.(2021). *Penelitian Kualitatif Studi Fenomenologi, Case Study, Grounded Theory, Etnografi, Biografi*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Jatmiko, E. D. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Kahija, Y.F.L. (2017). *Penelitian fenomenologis jalan memahami pengalaman hidup*. Yogyakarta: Penerbit PT Kanisius.
- Khoerunnisa, M. S., & Prasetyo, A. R. (2020). HUBUNGAN ANTARA LEADER-MEMBER EXCHANGE (LMX) DAN KARYAWAN SUPPORTING PT INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA TBK PLANT PALIMANAN CIREBON. *Jurnal EMPATI*, 9(1), 47-51.
- Kristanti, E. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Bersama Samsat*

- Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1-10.
- Chinanti, D. W. P., & Siswati, S. (2018). Hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan keterikatan karyawan pada karyawan pt. dwi prima sentosa Mojokerto (Doctoral dissertation, Undip).
- Kusumastuti, A., & Khoiron, A. M. (2019). *Metode penelitian kualitatif*. Semarang: Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo.
- Laba, N. R., & Kusumaputri, E. S. (2020). *Kebahagiaan Di Tempat Kerja: Efektivitas Intervensi Psikologi Berbasis Online "Latihan Tiga Hal Baik" Nur Rahmat Laba Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga*. *Jurnal Intervensi Psikologi*.
- Lestari, B. D. (2017). *Penyesuaian Diri Mahasiswa Pendatang pada Lingkungan Baru* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Maslow, A. H. (1943): "A Theory of Human Motivation" in *Psychological Review*, 50(4), 370–396
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. 1 Van Nostrand.
- Meodia, A. (2015, 21 Agustus). Yogyakarta, kota tujuan para pendatang Indonesia. Antara. Diakses dari <https://www.antaranews.com/berita/513614/yogyakarta-kota-tujuan-para-pendatang-indonesia>
- Mustofa, A. C., & Prasetyo, A. R. (2020). Hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kepuasan kerja pada perawat bagian rawat inap rumah sakit islam sultan agung semarang. *Jurnal Empati*, 8(4), 665-671.
- Ni'matuzahroh, N. M., & Prasetyaningrum, S. (2016). *Observasi dalam psikologi*. Nitisemito, S. Alex, 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Pabontong, I. M. (2020). *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Happiness At Work Pada Karyawan Konveksi PT. X Makassar* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Pratiwi, E., Peristianto, S. V., & Efendy, M. (2024). *Work-Life Balance Pada Wanita Karier Yang Menikah Muda*. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 4967-4975.
- Rahmi, F. (2019). *Happiness at workplace*. In *International Conference of Mental Health, Neuroscience, and Cyber-psychology* (pp. 32-40).
- Ramadhiani, A. (2018, 25 Februari). *Ini 10 Kota Termacet di Indonesia*. Kompas. Diakses dari <https://properti.kompas.com/read/2018/02/25/182046621/ini-10-kota-termacet-di-indonesia?page=all>.
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Fernandez, R. (2017). *Happiness at work and organisational citizenship behaviour: is organisational learning a missing link?*. *International Journal of Manpower*, 38(3), 470-488.
- Saputra, N. C. E., & Pierewan, A. C. (2021). *Pengaruh Migrasi Terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Indonesia*. *E-Societas*, 10(3).
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press
- Setiawan, S. D. (2020, 14 Agustus). *Pengembangan Kampung Budaya di Yogyakarta Terus Digenjot*. *Republika*. Diakses dari <https://news.republika.co.id/berita/qf00hj459/pengembangan-kampung-budaya-di-yogyakarta-terus-digenjot>

- Setyaningrum, P. (2022, 13 Januari). 5 Kota Termacet di Indonesia, Surabaya Geser Jakarta dari Peringkat 1. Kompas. Diakses dari <https://surabaya.kompas.com/read/2022/01/13/143355678/5-kota-termacet-di-indonesia-surabaya-geser-jakarta-dari-peringkat-1?page=all>
- Setyawan, N. F. B., & Tobing, R. A. (2022). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial. *Similarity Artikel Psikologi*.
- Sudantra, I. K. (2018). Pengaturan Penduduk Pendetang dalam Awig-Awig Desa Pakraman. *Piramida: Jurnal Kependudukan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 4(1).
- Sudibya, I. M., SS, I. M. P. K. P., Suardika, I. G., & Kusuma, I. G. N. A. (2019). Sistem Informasi Pendataan Penduduk Pendetang Kecamatan Tegallalang. *E-JURNAL JUSITI: Jurnal Sistem Informasi dan Teknologi Informasi*, 8(2), 175-185.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- SULISTYANI, D. (2021). IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BUDAYA MERANTAU PEDAGANG BAKSO DI DESA KARANG DUREN KECAMATAN GIRIMARTO KABUPATEN WONOGIRI (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Sumakud, M. G. A., & Trang, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kebahagiaan Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Samsat Kota Kotamobagu. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2).
- Suojanen, I., & Yliopisto, T. (2012). Work for your happiness. Theoretical and empirical study defining and measuring happiness at work.
- Supratiknya, A. (2015). *Metodologi penelitian kuantitatif & kualitatif dalam psikologi*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Suryana, W. (2018, 2 Januari). Ini Enam Alasan Yogyakarta Jadi Tujuan Wisata. *Republika*. Diakses dari <https://news.republika.co.id/berita/p1x0w5440/ini-enam-alasan-yogyakarta-jadi-tujuan-wisata>
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Vandenbergh, C. (2011). Workplace spirituality and organizational commitment: an integrative model. *Journal of management, spirituality & religion*, 8(3), 211-232.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan kerja karyawan. *Society*, 6(2), 81-95.
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of management*, 33(2), 141-160.
- Wulandari, S., & Widyastuti, A. (2014). Faktor-faktor kebahagiaan di tempat kerja. *Jurnal psikologi*, 10(1), 41-52.