

**BAHAGIA DI TEMPAT KERJA: STUDI DESKRIPTIF PADA
KARYAWAN BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PTPN
IV REGIONAL I MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

HANIDA AULIA WIJAYA

21.860.0021



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 15/4/25

Access From (repository.uma.ac.id)15/4/25

**BAHAGIA DI TEMPAT KERJA: STUDI DESKRIPTIF PADA
KARYAWAN BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PTPN
IV REGIONAL I MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area



OLEH:

HANIDA AULIA WIJAYA

21.860.0021

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 15/4/25

Access From (repository.uma.ac.id)15/4/25

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Bahagia di Tempat Kerja: Studi Deskriptif pada Karyawan
Bagian Sumber Daya Manusia di PTPN IV Regional I Medan
Nama : Hanida Aulia Wijaya
NPM : 218600021
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing



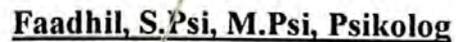
Shirley Melita Sembiring Meliala S.Psi, M.Psi, Psikolog

Pembimbing



Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Dekan



Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Ka. Prodi

Tanggal Lulus: 4 Maret 2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penelitian skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas dengan norma, kaidah dan etika penelitian ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 4 Maret 2025



Hanida Aulia Wijaya
218600021

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hanida Aulia Wijaya
NPM : 218600021
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

demikian demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: Bahagia di Tempat Kerja: Studi Deskriptif pada Karyawan Sumber Daya Manusia di PTPN IV Regional I Medan. Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 4 Maret 2025

Yang Menyatakan



Hanida Aulia Wijaya

218600021

ABSTRAK

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

HANIDA AULIA WIJAYA

218600021

Email: Hanidaaulia16@gmail.com

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

Kata Kunci: Kebahagiaan di Tempat Kerja, karyawan, PTPN IV Regional I

ABSTRACT

HAPPINESS AT WORK: A DESCRIPTIVE STUDY ON HUMAN RESOURCE EMPLOYEES AT PTPN IV REGIONAL I MEDAN

BY:
HANIDA AULIA WIJAYA
NPM: 218600021

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

Keywords: *Happiness at Work, Employees, PTPN IV Regional I.*



RIWAYAT HIDUP

Peneliti merupakan anak dari Bapak Heri Wijaya dan Ibu Budi Junaini S.Sos, di lahirkan pada tanggal 16 Agustus 2003. Peneliti merupakan anak pertama dari tiga bersaudara.

Pada tahun 2009-2015 peneliti mengenyam pendidikan Sekolah Dasar di SDN 101964 Jaharun A. Lalu pada tahun 2015-2018 peneliti melanjutkan pendidikan di SMP YPAK PTPN III Sei Karang dan pada tahun 2018-2021 peneliti bersekolah di SMA Swasta Nusantara Lubuk Pakam. Selanjutnya pada tahun 2021 juga peneliti melanjutkan pendidikan dan mendaftar di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Selama perkuliahan berlangsung, peneliti mengikuti beberapa kegiatan kepanitiaan salah satunya adalah kepanitiaan penerimaan mahasiswa baru di Universitas dan menjadi staf pengurus Organisasi Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi wilayah VII (Aceh–Sumatera Utara) selama satu tahun. Lalu mulai dari semester 6 peneliti melaksanakan magang di biro psikologi “PT. Arunika Resilience Counsulting”.

Moto hidup peneliti adalah “Hidup adalah tentang keseimbangan”

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa, karena kasih dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Bahagia di Tempat Kerja: Studi Deskriptif pada Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia di PTPN IV Regional I Medan”.

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada Ibu Shirley Melita Sembiring Meliala S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada peneliti selama proses penulisan skripsi. Terima kasih juga kepada Bapak Khairuddin S.Psi, M.Psi, Ibu Findy Suri, S.Psi., M.Si dan Bapak Walyono, S.Psi., M.Psi atas saran-saran yang diberikan guna menyempurnakan penulisan skripsi ini. Tidak lupa juga peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak PTPN IV Regional I Medan yang telah berpartisipasi aktif dan memberikan kemudahan untuk peneliti melakukan penelitian.

Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada ayah, ibu dan teman-teman peneliti yang senantiasa memberikan dukungan emosional kepada peneliti dalam pengerjaan skripsi ini. Terima kasih juga kepada M. Ghazi Al Ghifari atas dukungan, saran dan bantuannya selama proses penulisan.

Peneliti berharap semoga skripsi penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Akhir kata, peneliti mengucapkan terima kasih.

Peneliti



Hanida Aulia Wilaya
NPM. 218600021

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN PENGESAHAN..... | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI | iv |
| ABSTRAK | v |
| ABSTRACT | vi |
| RIWAYAT HIDUP..... | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xi |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xiii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah..... | 8 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 8 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 8 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 9 |
| 2.1 Kebahagiaan di Tempat Kerja | 9 |
| 2.1.1 Definisi Kebahagiaan di Tempat Kerja..... | 9 |
| 2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebahagiaan di Tempat Kerja | 10 |
| 2.1.3 Aspek-aspek Kebahagiaan di Tempat Kerja..... | 12 |
| 2.1.4 Ciri-ciri Kebahagiaan di Tempat Kerja..... | 20 |
| 2.2 PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan | 21 |
| 2.2.1 Sejarah singkat PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan | 21 |
| 2.2.2 Struktur Bagian Sumber Daya Manusia dan Sistem Manajemen PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan | 23 |
| 2.3 Kerangka konseptual | 27 |
| | |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 28 |
| 3.1 Waktu dan Tempat Penelitian..... | 28 |
| 3.2 Bahan dan Alat | 30 |
| 3.3 Metodologi Penelitian..... | 31 |
| 3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian | 31 |

| | | |
|-----------------------------|---|-----------|
| 3.5 | Populasi dan Sampel..... | 31 |
| 3.6 | Prosedur Kerja | 32 |
| 3.6.1 | Persiapan Administrasi | 32 |
| 3.6.2 | Persiapan Alat Ukur Penelitian | 33 |
| 3.6.3 | Pelaksanaan Penelitian | 35 |
| 3.6.4 | Metode Pengumpulan data..... | 36 |
| 3.6.5 | Uji Validitas & Reliabilitas..... | 36 |
| 3.6.6 | Metode Analisis Data..... | 37 |
| BAB IV | HASIL DAN PEMBAHASAN | 38 |
| 4.1 | Hasil Analisis Data | 38 |
| 4.1.1 | Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas..... | 38 |
| 4.1.2 | Uji Normalitas..... | 40 |
| 4.1.3 | Analisis Deskriptif Level Kebahagiaan di Tempat Kerja | 41 |
| 4.1.4 | Analisis Deskriptif Frekuensi Kebahagiaan di Tempat Kerja | 46 |
| 4.1.5 | Analisis Deskriptif Aspek-Aspek Kebahagiaan di Tempat Kerja | 47 |
| 4.2 | Pembahasan | 48 |
| BAB V | SIMPULAN DAN SARAN..... | 53 |
| 5.1. | Kesimpulan..... | 53 |
| 5.2. | Saran | 53 |
| 5.2.1 | Saran kepada karyawan..... | 53 |
| 5.2.2 | Saran kepada perusahaan | 54 |
| 5.2.3 | Saran kepada peneliti selanjutnya..... | 54 |
| DAFTAR PUSTAKA | 55 | |
| LAMPIRAN..... | 58 | |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian | 27 |
| Gambar 3. 1 Struktur Organisasi Bagian SDM PTPN IV Regional I Medan..... | 30 |
| Gambar 4. 1 Kurva Statistik Kebahagiaan di Tempat Kerja..... | 43 |
| Gambar 4. 2 Kurva Statistik Aspek Kebahagiaan di Tempat Kerja: Contribution..... | 43 |
| Gambar 4. 3 Kurva Statistik Aspek Kebahagiaan di Tempat Kerja: Conviction | 44 |
| Gambar 4. 4 Kurva Statistik Aspek Kebahagiaan di Tempat Kerja: Culture | 44 |
| Gambar 4. 5 Kurva Statistik Aspek Kebahagiaan di Tempat Kerja: Commitment | 45 |
| Gambar 4. 6 Kurva Statistik Aspek Kebahagiaan di Tempat Kerja: Confidence..... | 45 |



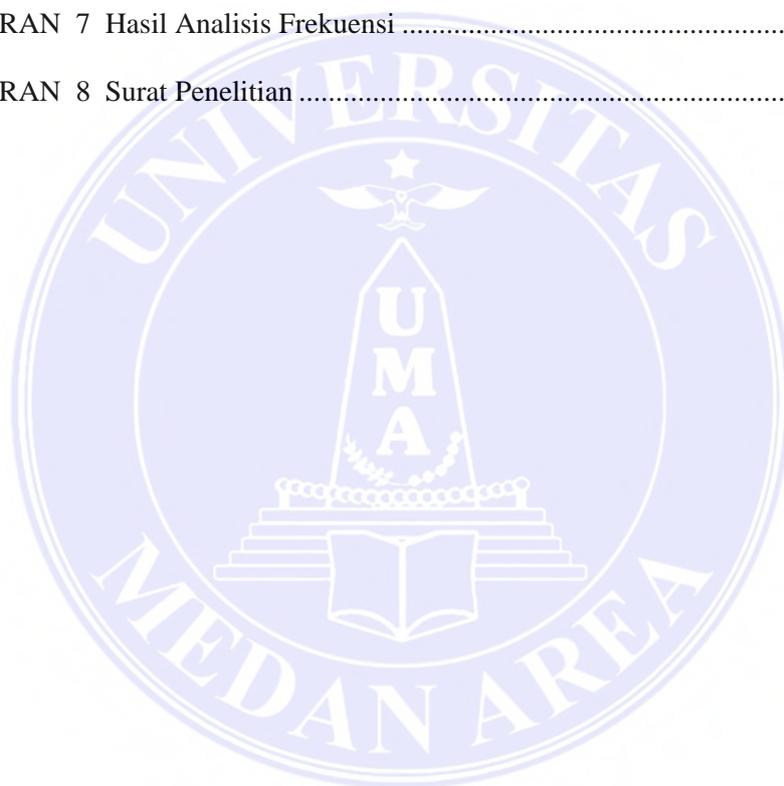
DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 3. 1 Distribusi Skala Kebahagiaan di Tempat Kerja Sebelum Uji Coba | 33 |
| Tabel 4. 1 Distribusi Aitem Skala Kebahagiaan di Tempat Kerja Setelah Uji Validitas .. | 38 |
| Tabel 4. 2 Hasil Perhitungan Uji Normalitas | 41 |
| Tabel 4. 3 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik Skala Kebahagiaan di Tempat Kerja..... | 42 |
| Tabel 4. 4 Hasil Perhitungan Mean Empirik Skala Kebahagiaan di Tempat Kerja..... | 42 |
| Tabel 4. 5 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik..... | 46 |
| Tabel 4. 6 Tabel Analisis Deskriptif Frekuensi Kebahagiaan di Tempat Kerja | 46 |
| Tabel 4. 7 Analisis Aspek- Aspek terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja..... | 47 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| LAMPIRAN 1 Skala Penelitian | 59 |
| LAMPIRAN 2 Tampilan Skala yang Disebar | 70 |
| LAMPIRAN 3 Data Penelitian | 72 |
| LAMPIRAN 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala..... | 76 |
| LAMPIRAN 5 Hasil Uji Normalitas | 86 |
| LAMPIRAN 6 Hasil Analisis Deskriptif Aspek-Aspek Kebahagiaan di Tempat Kerja .88 | |
| LAMPIRAN 7 Hasil Analisis Frekuensi | 94 |
| LAMPIRAN 8 Surat Penelitian | 100 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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

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

Ciri-ciri karyawan yang bahagia di tempat kerjanya menurut Pryce Jones (2010) yaitu karyawan lebih merasa bersemangat di tempat kerja, karyawan juga lebih merasa bahagia dengan hidupnya, merasa senang dengan pekerjaannya, lebih terlibat dalam pekerjaan, mencintai pekerjaan yang dilakukan, lebih termotivasi saat bekerja di tempat kerja, lebih merasa

percaya diri di tempat kerja, mampu mencapai tujuannya di tempat kerja serta memberikan kontribusi yang cukup di tempat kerja. Selain itu Donovan; Thorosen, et al (dalam Maulana, dkk, 2021) menyebutkan juga ciri-ciri karyawan yang bahagia biasanya akan cenderung tidak akan menunjukkan perilaku menarik diri dari pekerjaan seperti absen, *turnover* (keluar dari pekerjaan), *burn out* dan perilaku-perilaku membangkang.

Fisher (dalam Atmawijaya & Fajrianti, 2023) mengatakan terdapat dampak yang dapat ditimbulkan pada organisasi dengan adanya kebahagiaan di tempat kerja, yaitu dampak pada level organisasi dan pada level individu. Dampak pada level organisasi seperti suasana hati yang baik dan positif, akan menciptakan karyawan menjadi kreatif dan produktif pada hari yang sama dan diprediksi akan menjadi kreatif dan produktif pada hari berikutnya saat bekerja. Dampak pada level individu seperti karyawan yang merasa bahagia dan puas terhadap pekerjaannya, akan berkomitmen dengan tempat kerja dan menunjukkan tingkat untuk *resign/turnover* yang rendah, absensi yang rendah, dan memperlihatkan hubungan yang positif terhadap perilaku sebagai warga organisasi yang memiliki nilai-nilai dari organisasi.

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

bahagia di tempat kerja. Menurutnya karyawan yang bahagia cenderung akan lebih produktif, karyawan yang bahagia akan jauh lebih tangguh, serta karyawan yang bahagia akan cenderung lebih sehat. Selain itu menurut Syarifi, dkk (2019) karyawan yang mencintai pekerjaannya akan lebih bahagia dalam melakukan setiap pekerjaannya, pekerja akan melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati serta menomorduakan imbalan materi. Hal tersebut dapat berdampak pada karyawan, para karyawan akan bekerja sepenuh hati serta tanpa mengenal lelah akan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, sehingga berdampak pada produktivitas kerja dan juga kinerja karyawan akan menjadi lebih baik.

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

Penelitian lainnya terkait kebahagiaan di tempat kerja yang dilakukan oleh Setyawan & Tobing (2022) didapati hasil terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dan kebahagiaan di tempat kerja serta memperlihatkan bahwa kepuasan kerja terhadap kebahagiaan di tempat

kerja berkontribusi sebesar 68,8% dan 31,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Serta Novliadi & Anggraini (2020) mengatakan kepuasan kerja dan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi akan dapat meningkatkan kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja sangatlah penting karena kebahagiaan di tempat kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas karyawan, kepuasan kerja karyawan, dan membuat karyawan merasa lebih terikat dengan perusahaan tempatnya bekerja.

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

Dalam survey yang dilakukan TINYpulse (2017) pada 1.000 responden yang bekerja di seluruh dunia, didapati hasil bahwa 28% karyawan di Asia-Pasifik yang bahagia dan hanya 30% pekerja diseluruh dunia yang merasa bahagia. Didukung dalam artikel yang ditulis Riztina (2022), menurut hasil survey oleh Randstand yang dilakukan di Eropa, Asia-Pasifik dan Amerika, 41% dari generasi milenial dan generasi Z mengaku akan lebih memilih menganggur apabila mereka tidak bahagia dengan pekerjaannya. Sementara itu di Indonesia, penurunan kebahagiaan sudah terjadi sejak 2016. Dilansir

dalam website CNN Indonesia yang dituliskan Khoiri (2016) 33,4% responden yang merupakan ‘Generasi Y’, dengan selang usia 22-26 tahun, serta pengalaman bekerja 1–4 tahun, yang menyatakan mereka kurang bahagia di tempat kerja.

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

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

Kebahagiaan di tempat kerja berlaku pada semua tempat bekerja, salah satunya perusahaan di bawah naungan BUMN yaitu PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I awalnya adalah PT. Perkebunan Nusantara III yang terletak di Jl Sei Batang Hari, Medan Sunggal dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah No.81 Tahun 1996, tanggal 11 Maret 1996. Kemudian pada Desember 2023 dilakukan penggabungan saham PTPN Grup dan berganti nama menjadi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I. PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I atau PTPN IV Regional I merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang agroindustri kelapa sawit.

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

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I memiliki beberapa bagian yang saling mendukung dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, salah satunya bagian Sumber Daya Manusia (SDM). Pada penelitian ini peneliti berfokus pada bagian Sumber Daya Manusia (SDM). Bagian Sumber Daya Manusia terbagi menjadi 4 sub bagian, yaitu sub bagian personalia & manajemen kinerja SDM, sub bagian kesejahteraan & hubungan industrial, sub bagian pengembangan SDM & talenta serta sub bagian sistem manajemen dan *sustainability*. Adapun total karyawan bagian Sumber Daya Manusia

(SDM) adalah 55 orang yang terdiri dari 1 orang kepala bagian, 4 orang kepala sub bagian, 10 orang asisten dan 39 orang karyawan pelaksana.

Peneliti berfokus pada bagian SDM dengan beberapa pertimbangan seperti bagian Sumber Daya Manusia memiliki peran yang cukup penting di dalam perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan (Pahira & Rinaldy, 2023). Lebih lanjut dijelaskan bagian Sumber Daya Manusia berfokus pada pengelolaan karyawan dalam perusahaan untuk menciptakan budaya kerja yang sehat, meningkatkan motivasi karyawan, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Selain itu, alasan lain yang menjadi pertimbangan adalah karyawan bagian lain yang seringkali tidak menetap di kantor dikarena perjalanan dinas dikhawatirkan dapat memunculkan bias dalam penelitian akibat keterbatasan waktu yang bagian lain berikan.

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

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

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana gambaran kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan bagian sumber daya manusia di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan bagian sumber daya manusia di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri organisasi tentang gambaran kebahagiaan di tempat kerja.

2. Manfaat Praktis

Secara Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan wawasan untuk peneliti dan peneliti selanjutnya serta memberikan informasi dan diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan dan karyawan tentang bagaimana gambaran kebahagiaan di tempat kerja yang dirasakan karyawan tersebut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kebahagiaan di Tempat Kerja

2.1.1 Definisi Kebahagiaan di Tempat Kerja

Kebahagiaan di tempat kerja adalah pola pikir yang memungkinkan individu untuk memaksimalkan kinerja dan mencapai potensinya. Individu melakukan ini dengan memperhatikan pasang surutnya saat bekerja sendiri atau dengan orang lain (Pryce Jones, 2010). Menurut Mutuku, dkk (dalam Marques, 2021) kebahagiaan di tempat kerja adalah perasaan bahwa karyawan benar-benar menikmati apa yang mereka lakukan dan bangga akan diri mereka sendiri. Menurut Fisher (dalam Fitriana, dkk, 2022) kebahagiaan di tempat kerja didefinisikan sebagai perasaan senang terhadap pekerjaan, perasaan senang terhadap karakteristik pekerjaan dan perasaan senang terhadap keseluruhan organisasi, penilaian atau pengalaman yang menyenangkan, yaitu perasaan positif, mengalir dalam bekerja, suasana hati, dan emosi.

Menurut Bestari & Prasetyo (2019) kebahagiaan di tempat kerja adalah keadaan dimana karyawan merasa senang saat bekerja yang ditandai dengan adanya emosi positif, keyakinan diri untuk dapat mencapai segala tujuan, dan disertai dengan pengembangan perilaku. Menurut Suojanen (dalam Setyawan & Tobing, 2022) 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 setiap pekerjaannya.

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kebahagiaan di tempat kerja merupakan emosi positif yang dirasakan karyawan saat menjalankan tugasnya di tempat kerja.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebahagiaan di Tempat Kerja

Menurut Wulandari & Widyastuti (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja yaitu:

a. Hubungan positif dengan orang lain

Hubungan positif dengan orang lain didefinisikan sebagai hubungan antara orang yang satu dengan orang lain yang bukan sekedar hubungan pasif melainkan suatu aktivitas yang mengembangkan hasil yang lebih produktif, membangun dan memuaskan (Maryanto, dalam Wulandari & Widyastuti, 2014).

b. Prestasi

Prestasi adalah hasil usaha yang dicapai dari apa yang dikerjakan atau yang diusahakan. Seseorang dianggap berprestasi, jika dia telah meraih sesuatu hasil dari apa yang diusahakannya, baik karena hasil belajar, bekerja, atau berlatih keterampilan dalam bidang tertentu.

c. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dengan peralatan pekerjaan yang memadai seperti penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan (Munandar, dalam Wulandari & Widyastuti, 2014).

d. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai balas jasa terhadap pekerjaan yang dilakukan, kompensasi tidak hanya gaji melainkan ada insentif (Alhempri, dalam Wulandari & Widyastuti, 2014).

e. Kesehatan

Kesehatan adalah keadaan sejahtera dari fisik, psikis, dan sosial yang memungkinkan seseorang hidup produktif secara sosial dan ekonomi (Kesari, dalam Wulandari & Widyastuti, 2014).

Chaiprasit & Santidhirakul (dalam Arslan & Bektas, 2021) lima faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja yaitu:

a. Pekerjaan sebagai sumber inspirasi

Individu merasa puas dengan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka dan dapat mencapai tujuan mereka.

b. Nilai bersama dari organisasi

Individu mementingkan perilaku umum dan budaya organisasi.

c. Hubungan

Individu peduli dengan interaksi, hubungan kelompok, dan penerimaan di antara rekan kerja.

d. Kualitas kehidupan kerja

Kepuasan individu terhadap kehidupan mereka di tempat kerja menghasilkan tingkat efisiensi tertinggi.

e. Kepemimpinan

Para pemimpin memberikan motivasi, kesadaran, dan komitmen kepada bawahan mereka. Mereka mendorong dan menciptakan kebahagiaan dalam kehidupan kerja. Para pemimpin juga membangun komunikasi dua arah dan transparan dengan karyawan mereka dan berkomitmen untuk menciptakan suasana yang baik bagi karyawan mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja menurut Prasetyo, dkk (2017) yaitu:

- a. Relasi yang baik dengan orang lain (rekan kerja dan pimpinan).
- b. Adanya sistem pengembangan karir yang jelas.
- c. Keterlibatan penuh.
- d. Penemuan makna dalam keseharian (*spiritualitas*).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja adalah hubungan positif dengan orang lain, prestasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan kesehatan.

2.1.3 Aspek-aspek Kebahagiaan di Tempat Kerja

Menurut Pryce Jones (2010) aspek-aspek kebahagiaan di tempat kerja adalah 5Cs, yang terdiri dari *contribution*, *conviction*, *culture*, *commitment*, dan *confidence*.

A. *Contribution*

Contribution adalah upaya yang dilakukan individu dan persepsi terhadapnya. Kontribusi adalah komponen terpenting dari kebahagiaan di tempat kerja dan terdiri dari dua bagian, yaitu:

a. Kontribusi dari Dalam ke Luar (*Inside-Out*)

Elemen-elemen dalam kelompok *Inside-Out* yaitu:

- a). Menciptakan tujuan. Apa pun pekerjaannya, tujuan memberikan struktur, fokus, dan arah bagi individu dalam bekerja. Tujuan yang diciptakan akan mendorong individu untuk mengembangkan keterampilan, menggunakan bakat yang dimiliki untuk bekerja secara produktif dengan orang lain dan menciptakan rasa nyaman.
- b). Memiliki tujuan yang jelas. Bagi individu yang memecah tujuan-tujuan ini menjadi tujuan-tujuan yang praktis dan konkret akan membuat tujuan-tujuan tersebut lebih mudah dicapai individu tersebut dalam bekerja.
- c). Individu mengangkat isu-isu penting bagi dirinya. Mengangkat masalah yang penting bagi individu akan membantu individu tersebut tetap berada di jalur yang tepat untuk mencapai tujuan/sasaran dan menunjukkan adanya hubungan tim yang baik dalam bekerja.
- d). Merasa aman dalam pekerjaan. Dalam hal ini rasa aman dalam bekerja dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu faktor eksternal (lingkungan pekerjaan) dan faktor internal (perasaan tidak layak atas apa yang diraih individu dalam bekerja).

b. Kontribusi dari Luar ke Dalam (*Outside-In*)

Elemen-elemen dalam kelompok *Outside-In* yaitu:

- a). Merasa didengarkan dan benar-benar terhubung dengan seseorang di tempat kerja. Merasa didengarkan sangat penting

untuk kebahagiaan di tempat kerja dan juga produktivitas kerja. Mendengarkan secara mendalam berarti benar-benar terhubung dengan seseorang di tempat kerja.

- b). Mendapatkan umpan balik positif atas apa yang dikerjakan di tempat kerja. Umpan balik yang positif membantu individu dalam memperjelas perannya dalam bekerja, hal ini juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.
- c). Individu merasa dihargai di tempat kerja. Merasa dihargai di tempat kerja berarti divalidasi atas siapa diri individu tersebut dan apa yang diberikan, serta menerima ucapan terima kasih atas apa yang dilakukan.
- d). Merasa dihormati oleh atasan. Dihormati oleh atasan menunjukkan tiga cara penghormatan: dari atasan kepada anggota, dari anggota kepada atasan, dan di antara anggota tim juga.

B. *Conviction*

Conviction adalah tentang motivasi yang dimiliki individu, apapun keadaannya. *Conviction* merupakan tentang mengetahui bahwa seseorang melakukan hal yang benar dan hal tersebut juga benar untuknya. Adapun elemen dari *conviction* adalah:

- a). Individu merasa termotivasi di tempat kerja. Hal ini melibatkan tujuan, arah, dan upaya yang harus dimiliki individu saat bekerja. Motivasi memungkinkan individu untuk melanjutkan pekerjaannya karena individu merasa kompeten dan mampu secara konsisten.

- b). Individu percaya bahwa dirinya efektif dan efisien saat bekerja. Menjadi individu yang efisien berarti individu tersebut dapat menggunakan bakat dan keterampilan yang dimiliki untuk menghasilkan pekerjaan yang baik. Dengan begitu juga individu menjadi individu yang efektif dalam melakukan pekerjaannya.
- c). Bersifat tangguh ketika masa-masa sulit dalam bekerja. Pribadi yang tangguh adalah tingkat yang dimiliki individu dalam menangani situasi-situasi sulit yang dialami di tempat kerja yang memerlukan *drive*, fokus dan resolusi. Hal tersebut membantu individu dalam menyelesaikan masa sulit yang dihadapinya saat ini dan disaat yang akan datang.
- d). Individu merasa bahwa pekerjaannya memiliki dampak positif. Menyadari bahwa pekerjaan memiliki dampak positif terhadap dunia adalah tentang memahami kehidupan kerja dalam konteks yang lebih luas. Menghubungkan apa yang dilakukan dengan dampak yang diberikan kepada orang sebanyak mungkin akan menunjukkan kepada seseorang luas dan dalamnya dampak tersebut.

C. *Culture*

Culture dalam hal ini adalah seberapa cocok individu dengan pekerjaannya. *Culture* sangat berbeda dengan *contribution* dan *conviction*, keduanya adalah tentang apa yang seseorang lakukan di tempat kerja dan bagaimana perasaannya, sedangkan *culture* adalah lingkungan tempat individu melakukannya.

Culture dalam organisasi perlu diidentifikasi oleh setiap individu, individu harus memahami bahwa *culture* berisi nilai, norma dan perilaku yang berlaku dalam organisasi. Individu yang memahami *culture* organisasinya akan mampu aktif, merasa berguna dan merasa tepat dalam *culture* tersebut. Ketika individu telah memahami *culture* organisasinya maka ia akan mampu mempengaruhi orang lain di sekitarnya baik secara cepat maupun perlahan. Elemen *culture* terbagi menjadi lima yaitu:

- a). Individu menikmati pekerjaan. Individu yang menikmati pekerjaannya akan memberikan hasil yang terbaik dalam bekerja. Hal ini berarti individu tersebut merasa tepat dengan pekerjaan yang dilakukannya.
- b). Menyukai rekan kerja di tempat kerja. Individu yang menyukai rekan kerjanya berarti individu tersebut merasa senang dengan rekan kerjanya, semakin individu menyukai rekan kerjanya maka individu tersebut akan semakin berusaha dalam membantu rekan-rekan kerjanya.
- c). Individu menghargai nilai-nilai organisasi. Dengan individu tersebut menghargai nilai-nilai organisasinya maka hal tersebut akan membuat individu lebih bahagia, memiliki kebanggaan dan kepercayaan terhadap organisasinya serta akan membuat individu bertahan lebih lama di tempat kerja.
- d). Individu merasa keadilan di tempat kerja. Keadilan dalam memperlakukan individu adalah sesuatu yang diinginkan semua

orang di tempat kerja tanpa memandang ras, suku agam dan lainnya. Diperlakukan secara tidak adil memiliki dampak yang sangat besar dan negatif terhadap perasaan individu, sehingga memengaruhi cara individu dalam berpikir dan berperilaku.

- e). Individu memiliki kontrol terhadap aktivitas yang dilakukan di tempat kerja. Ketika individu mengetahui apa yang dapat ia kontrol maka individu akan dapat mengambil tindakan untuk situasi apapun yang dapat membuat pekerjaannya lebih baik.

D. *Commitment*

Commitment adalah sejauh mana individu terlibat dengan pekerjaannya. *Commitment* merupakan hal yang diinginkan setiap organisasi dari setiap karyawan karena hal ini memiliki dampak yang sangat besar terhadap keuntungan perusahaan. Meskipun semua orang mengetahui seperti apa bentuknya, tidak banyak orang yang mengerti bagaimana cara mewujudkannya. Seseorang akan tahu betapa sulitnya menghasilkan komitmen jika pernah diminta melakukan sesuatu yang tidak disukai atau merasa terlalu lelah untuk memikirkannya. *Commitment* terdiri dari empat elemen yaitu:

- a). Individu merasa melakukan pekerjaan yang bermakna baginya. Dengan individu merasa bahwa individu melakukan sesuatu yang berharga maka individu tersebut akan siap untuk membuat usaha jangka panjang, siap untuk membuat keputusan yang sulit dan siap untuk bertahan dalam pekerjaan yang dilakukannya.

- b). Individu merasa tertarik dengan pekerjaannya. Semakin tertarik individu dalam pekerjaan yang ia lakukan maka akan semakin terlibat individu dalam pekerjaannya. Hal tersebut akan membuat individu merasa lebih betah dalam pekerjaan yang ia lakukan.
- c). Individu percaya pada visi perusahaan. Percaya pada visi organisasi dipengaruhi oleh pernyataan visi yang kuat dan pemimpin yang dapat mengkomunikasikannya secara efektif.
- d). Individu merasakan emosi positif yang kuat di tempat kerja. Merasakan semburan emosi positif yang kuat menunjukkan bahwa individu berada di jalur yang benar dan dapat membuat individu bersemangat dan mengeluarkan ide-ide yang cemerlang.

E. *Confidence*

Confidence adalah rasa percaya yang dimiliki individu terhadap dirinya sendiri dan pekerjaannya. *Confidence* terdiri dari tiga elemen yaitu:

- a). Individu mampu menyelesaikan berbagai hal di tempat kerja. Menyelesaikan suatu pekerjaan berkaitan dengan keyakinan, keyakinan dimana individu mampu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Semakin banyak individu mampu menyelesaikan pekerjaannya akan semakin besar keyakinan yang didapat individu tersebut dalam bekerja.
- b). Memiliki efikasi diri yang tinggi. Kepercayaan diri adalah salah satu topik yang paling banyak dipelajari dalam psikologi karena memiliki dampak yang sangat besar, tidak hanya pada keyakinan,

tetapi juga pada perilaku, motivasi, ambisi, tujuan, dan pencapaian. Ada 4 sumber utama kepercayaan diri yaitu: mengalami kesuksesan, mengamati orang lain, mendapat umpan balik positif dari individu yang dihormati, menafsirkan respon pikiran dan tubuh.

- c). Individu memahami perannya secara keseluruhan di tempat kerja. Ketika individu perannya secara keseluruhan, maka individu tersebut akan mengetahui beberapa hal seperti: apakah pekerjaan yang dilakukan individu sesuai dengan ekpektasi awal individu tersebut, individu melihat bagaimana pekerjaannya sesuai dengan rencana karir jangka panjangnya, memiliki keinginan tetap bertahan dalam perannya di tempat kerja dan akan merekomendasikan organisasi kepada orang-orang di lingkungan sekitarnya.

Aspek-aspek kebahagiaan di tempat kerja menurut Fisher (2010) yaitu:

- a. Kepuasan kerja.
- b. Komitmen organisasi.
- c. Keterlibatan pekerjaan.
- d. Keterlibatan pribadi.
- e. Mampu berkembang dan semangat.
- f. Motivasi intrinsik.
- g. Mempengaruhi di tempat kerja.

Suojanen (dalam Setyawan & Tobing, 2022) menyatakan beberapa aspek-aspek kebahagiaan di tempat kerja, yaitu:

- a. Gaji.
- b. Jam kerja.

- c. Rekan kerja.
- d. Lingkungan kerja.
- e. Manajemen.
- f. Nilai pekerjaan.
- g. Kepribadian.
- h. Sikap

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan aspek-aspek kebahagiaan di tempat kerja adalah *contribution, conviction, culture, commitment* dan *confidence*.

2.1.4 Ciri-ciri Kebahagiaan di Tempat Kerja

Menurut Pryce Jones (2010) orang yang bahagia di tempat kerja ditandai dengan:

- a. Individu merasa bersemangat di tempat kerja.
- b. Individu lebih merasa bahagia dengan hidupnya.
- c. Individu merasa senang dengan pekerjaannya.
- d. Individu lebih terlibat dalam pekerjaan.
- e. Individu mencintai pekerjaannya.
- f. Individu lebih termotivasi di tempat kerja.
- g. Individu lebih merasa percaya diri di tempat.
- h. Individu mampu mencapai tujuannya di tempat kerja.
- i. Individu memberikan kontribusi di tempat kerja.

Harrison, dkk; Riketta; Schor (dalam Prasetyo, dkk., 2017) menyebutkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Negara Barat menemukan bahwa karyawan yang bahagia ditandai dengan:

- a. Memiliki produktivitas tinggi.
- b. Menghasilkan penjualan yang bagus.
- c. Adanya kepuasan pelanggan yang tinggi.
- d. Sedikit absen atau sakit.
- e. Menikmati lingkungan kerja.

Donovan; Thorosen, dkk (dalam Maulana, dkk, 2021) Pekerja yang bahagia akan cenderung tidak menunjukkan perilaku menarik diri dari pekerjaan yaitu:

- a. Absen.
- b. *Turnover* (keluar dari pekerjaan).
- c. *Burn Out*.
- d. Perilaku-perilaku membangkang.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan ciri-ciri karyawan yang bahagia adalah karyawan merasa bersemangat di tempat kerja, lebih merasa bahagia dengan hidupnya, merasa senang dengan pekerjaannya, lebih terlibat dalam pekerjaan, mencintai pekerjaannya lebih termotivasi, merasa percaya diri, mampu mencapai tujuannya di tempat kerja, memberikan kontribusi di tempat kerja, memiliki produktivitas tinggi, menikmati lingkungan kerja, sedikit absen, tidak memiliki perilaku *turnover* ataupun *burn out*.

2.2 PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

2.2.1 Sejarah singkat PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

PT. Perkebunan Nusantara IV atau PTPN IV merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang agroindustri kelapa sawit. PT.

Perkebunan Nusantara IV Regional I dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah No.81 Tahun 1996, tanggal 11 Maret 1996. Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara III yang terletak di Jl Sei Batang Hari, Medan Sunggal kini berganti nama pada tanggal 01 Desember 2023 dari PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) menjadi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I.

PT. Perkebunan Nusantara IV pasca aksi restrukturisasi atau yang sering disebut *PalmCo* merupakan *Subholding* PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) dengan portofolio komoditi utama kelapa sawit dan dibentuk melalui penggabungan PT. Perkebunan Nusantara V, VI dan XIII ke dalam PT. Perkebunan Nusantara IV sebagai entitas bertahan, serta pemisahan tidak murni PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) ke dalam PT. Perkebunan Nusantara IV.

Pembentukan *PalmCo* merupakan implementasi dari Program Strategis Nasional (PSN) yang bertujuan untuk mewujudkan kemandirian, khususnya di bidang ketahanan pangan dan energi. Integrasi PT. Perkebunan Nusantara Group merupakan bentuk dukungan perusahaan dalam memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas dan berkeadilan melalui hilirisasi sektor pangan, mengembangkan wilayah untuk mengurangi kesenjangan dan menjamin pemerataan melalui Peremajaan Sawit Rakyat (PSR). Selain itu, juga membangun lingkungan hidup, meningkatkan ketahanan bencana, dan perubahan iklim melalui akselerasi pengembangan energi terbarukan. *PalmCo* diharapkan menjadi perusahaan sawit terbesar di dunia dari sisi

luas lahan, yaitu mencapai lebih dari 600 ribu hektare pada 2026, dan akan menjadi pemain utama industri sawit dunia.

Dari sisi komoditas, PalmCo mengelola areal kelapa sawit tertanam seluas 434.597 Ha sebagai komoditas terbesar. Selanjutnya berturut-turut karet seluas 46.534 Ha, teh 6.255 Ha dan kopi 501 Ha. Untuk Pabrik pengolahan, *PalmCo* mengolah bahan bakunya di fasilitas milik sendiri yang terdiri dari 54 fasilitas pabrik kelapa sawit, 12 pabrik karet, 4 pabrik teh. PT. Perkebunan Nusantara IV terbagi menjadi 5 wilayah kerja, salah satunya PT. Perkebunan Nusantara IV I Regional I Medan yang beralamat di Jl Sei Batang Hari, Medan Sunggal. PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I terdiri dari 30 unit kebun, 12 unit PKS dan 1 unit PKO.

2.2.2 Struktur Bagian Sumber Daya Manusia dan Sistem Manajemen PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Dalam PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I di Jl. Sei Batang Hari, Medan Sunggal terdapat bagian Sumber Daya Manusia dan sistem manajemen yang terbagi menjadi 4 sub bagian, yaitu sub bagian personalia & manajemen kinerja SDM, sub bagian kesejahteraan & HI, sub bagian pengembangan SDM & talenta serta sub bagian sistem manajemen dan *sustainability*.

Didalam sub bagian personalia & manajemen kinerja SDM, terbagi menjadi dua, yaitu:

- a. Bagian personalia. Adapun tugas pokok karyawan pada bagian ini, yaitu:

- a). Mengelola data karyawan, termasuk rekam jejak, absensi, dan cuti.
 - b). Mempersiapkan dokumen kepegawaian, seperti surat pengangkatan, perpanjangan kontrak, dan surat keterangan kerja.
 - c). Menyusun laporan bulanan terkait data kepegawaian.
 - d). Memberikan dukungan administratif pada proses rekrutmen dan *onboarding*.
 - e). Menangani pertanyaan dan keluhan karyawan terkait administrasi kepegawaian.
- b. Bagian manajemen kinerja. Adapun tugas pokok karyawan pada bagian ini, yaitu:
- a). Membantu dalam perencanaan dan pelaksanaan program penilaian kinerja karyawan.
 - b). Mengumpulkan data kinerja karyawan dari berbagai sumber.
 - c). Menyusun laporan kinerja individu dan tim.
 - d). Mendukung pelaksanaan program pengembangan karyawan.
 - e). Memfasilitasi pertemuan terkait kinerja karyawan.

Didalam sub bagian kesejahteraan & hubungan industrial terbagi menjadi tiga, yaitu:

- a. Bagian penggajian. Adapun tugas pokok karyawan pada bagian ini, yaitu:
 - a). Menghitung gaji karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan.
 - b). Menyiapkan slip gaji dan pembayaran gaji.
 - c). Mengelola data tunjangan dan potongan gaji.

- d). Mengelola administrasi pajak penghasilan karyawan.
- e). Menyelesaikan masalah terkait pembayaran gaji.
- b. Bagian hubungan industrial. Adapun tugas pokok karyawan pada bagian ini, yaitu:
 - a). Membantu dalam penyelesaian perselisihan antara karyawan dan perusahaan.
 - b). Mengelola hubungan dengan serikat pekerja.
 - c). Menyelenggarakan program kesejahteraan karyawan.
 - d). Memastikan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- c. Bagian jaminan sosial dan administrasi pensiun. Adapun tugas pokok karyawan pada bagian ini, yaitu:
 - a). Mengelola program jaminan sosial perusahaan (BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan).
 - b). Mengelola administrasi pensiun karyawan.
 - c). Menyusun laporan terkait program jaminan sosial.
 - d). Memberikan informasi kepada karyawan mengenai program jaminan sosial.

Didalam sub bagian pengembangan SDM & talenta terbagi menjadi dua, yaitu:

- a. Bagian pengembangan Sumber Daya Manusia. Adapun tugas pokok karyawan pada bagian ini, yaitu:
 - a). Membantu dalam pengembangan budaya perusahaan yang positif.

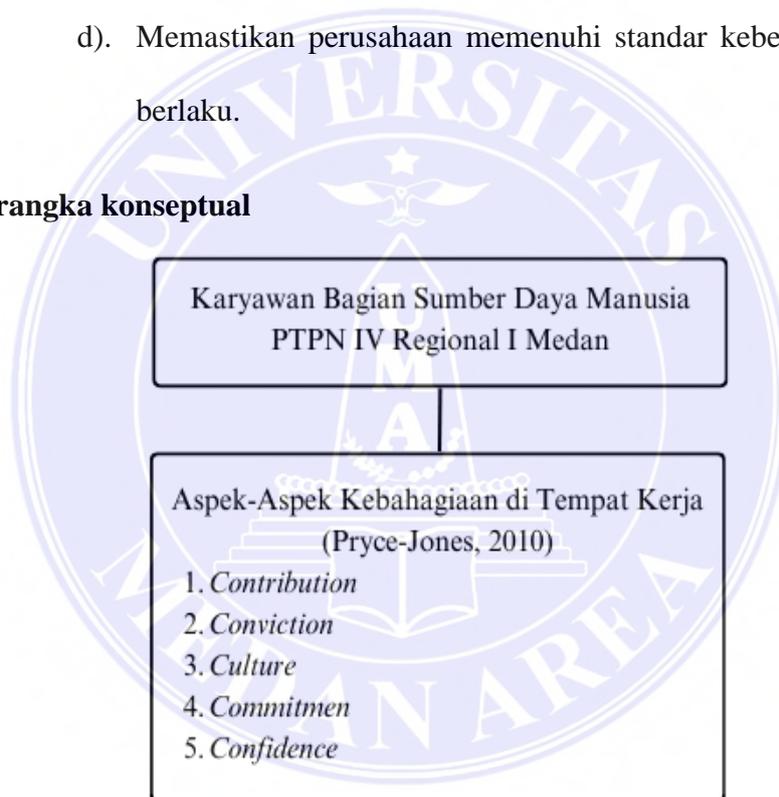
- b). Mengorganisir kegiatan karyawan, seperti gathering atau training.
 - c). Menyusun program pengembangan organisasi.
 - d). Memastikan implementasi nilai-nilai perusahaan dalam kehidupan sehari-hari.
- b. Bagian *assesment & rekrutment*. Adapun tugas pokok karyawan pada bagian ini, yaitu:
- a). Membantu dalam proses rekrutmen, mulai dari penyaringan lamaran hingga wawancara.
 - b). Melakukan asesmen kompetensi calon karyawan.
 - c). Mengelola database calon karyawan.
 - d). Menyusun laporan hasil rekrutmen.

Didalam bagian sistem manajemen dan *sustainability* terbagi menjadi dua, yaitu:

- a. Bagian sistem manajemen & sertifikasi. Adapun tugas pokok karyawan pada bagian ini, yaitu:
- a). Membantu dalam implementasi sistem manajemen mutu, keselamatan dan kesehatan kerja, atau sistem manajemen lingkungan.
 - b). Mengelola dokumen terkait sistem manajemen.
 - c). Melakukan audit internal sistem manajemen.
 - d). Mempersiapkan perusahaan untuk sertifikasi.

- b. Bagian ESG dan sustainability. Adapun tugas pokok karyawan pada bagian ini, yaitu:
- a). Membantu dalam pengembangan strategi keberlanjutan perusahaan.
 - b). Mengelola data terkait kinerja lingkungan, sosial, dan tata kelola perusahaan.
 - c). Menyusun laporan keberlanjutan.
 - d). Memastikan perusahaan memenuhi standar keberlanjutan yang berlaku.

2.3 Kerangka konseptual



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 05 Desember 2024 – 19 Desember 2024 di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. PT. Perkebunan Nusantara IV atau PT. Perkebunan Nusantara IV merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang agroindustri kelapa sawit. PT. Perkebunan Nusantara IV pasca aksi restrukturisasi atau yang sering disebut *PalmCo* merupakan *Subholding* PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) dengan portofolio komoditi utama kelapa sawit dan dibentuk melalui penggabungan PT. Perkebunan Nusantara V, VI dan XIII ke dalam PT. Perkebunan Nusantara IV sebagai entitas bertahan, serta pemisahan tidak murni PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) ke dalam PT. Perkebunan Nusantara IV. PT. Perkebunan Nusantara IV terbagi menjadi 5 wilayah kerja, salah satunya PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan yang beralamat di Jl Sei Batang Hari, Medan Sunggal. PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I terdiri dari 30 unit kebun, 12 unit PKS dan 1 unit PKO.

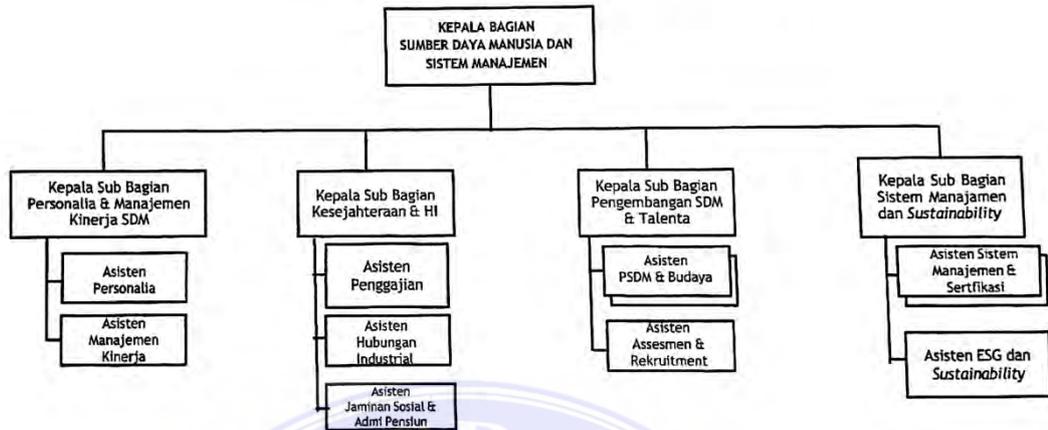
Adapun visi dari PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I adalah menjadi perusahaan produsen minyak kelapa sawit berkelanjutan terbesar di dunia, yang turut memastikan penghidupan bagi masyarakat dan menciptakan nilai bagi pemegang saham. Sementara itu Misi dari PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I yaitu:

- a. Menjadi produsen minyak kelapa sawit terbesar di dunia dengan praktik operasional perkebunan terbaik yang berbasis digital dan industri hilir yang terintegrasi.
- b. Mendukung ketahanan pangan nasional, meningkatkan kesejahteraan petani plasma dan masyarakat lokal.
- c. Meningkatkan kapabilitas dan potensi karyawan melalui program pengembangan yang berkelanjutan.
- d. Memelihara lingkungan hidup dan sosial dengan mengimplentasikan praktik keberlanjutan.
- e. Menjunjung standar etika yang tinggi melalui implementasi dari tata kelola perusahaan yang baik.

Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I terdapat beberapa bagian yang saling bekerja sama, salah satunya bagian Sumber Daya Manusia. Pada bagian Sumber Daya Manusia terdapat kepala bagian dan sub bagian. Sub bagian terbagi menjadi 4 yaitu sub bagian personalia & manajemen kinerja sumber daya manusia, sub bagian kesejahteraan & hubungan industrial, sub bagian pengembangan sdm & talenta, dan sub bagian sistem manajemen & *sustainability*.



**STRUKTUR ORGANISASI REGIONAL I
BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN SISTEM MANAJEMEN**



Gambar 3. 1 Struktur Organisasi Bagian SDM PTPN IV Regional I Medan

3.2 Bahan dan Alat

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan bahan berupa kertas dan pulpen. Kertas digunakan peneliti untuk menyebarkan kuesioner yang sudah dibuat dengan menggunakan metode skala likert dengan tampilan *booklet* dan dibagikan kepada karyawan bagian Sumber Daya Manusia di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I dan kemudian pernyataan - pernyataan tersebut dijawab menggunakan pulpen.

Pada penelitian ini, alat yang digunakan peneliti berupa skala psikologi yang disusun berdasarkan aspek-aspek kebahagiaan di tempat kerja menurut Pryce Jones (2010) dan perangkat lunak yang digunakan berupa *Miscrosoft Windows 2011*. Sementara itu untuk keperluan analisis data digunakan *software IBM SPSS versi 21 for windows*. Kemudian hasil sebaran data penelitian dipindahkan ke *Miscrosoft Excel 2021* dan hasil laporan penelitian ditulis menggunakan *Miscrosoft Word 2021*.

3.3 Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian empiris di mana data-datanya dalam bentuk sesuatu yang dapat dihitung. Penelitian kuantitatif memperhatikan pengumpulan dan analisis data dalam bentuk numerik (Punch dalam Abdullah, dkk, 2022). Kuantitatif deskriptif adalah analisis statistik yang digunakan untuk menggambarkan, merangkum, dan menganalisis data kuantitatif (Sudirman, dkk, 2023).

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan variabel tunggal yang menjadi fokus dalam penelitian ini, yaitu kebahagiaan di tempat kerja. Kebahagiaan di tempat kerja merupakan emosi positif yang dirasakan karyawan saat menjalankan tugasnya di tempat kerja. Adapun aspek-aspek untuk mengukur kebahagiaan di tempat kerja yaitu *contribution, conviction, culture, commitment, confidence* (Pryce Jones, 2010).

3.5 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, dalam Abdullah, dkk, 2022). Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto dalam Abdullah, dkk, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan bagian Sumber Daya Manusia sebanyak 55 orang.

Sampel adalah sebagian objek yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Notoatmojo, dalam Abdullah, dkk, 2022). Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah teknik *non probability* sampling yang digunakan yaitu *total sampling*. *Total sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memakai semua anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, dalam Salsabillah, dkk, 2022). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 orang karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan bagian Sumber Daya Manusia.

3.6 Prosedur Kerja

3.6.1 Persiapan Administrasi

Sebelum melakukan penelitian, peneliti perlu menyiapkan beberapa hal terkait dengan administrasi penelitian, yaitu mengenai surat izin penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Surat izin dibuat untuk meminta kesediaan perusahaan untuk dilakukannya penelitian di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Setelah surat izin yang diberikan peneliti kepada pihak PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan disetujui, peneliti akan menyebarkan skala psikologi kepada karyawan bagian Sumber Daya Manusia PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Setelah peneliti selesai menyebarkan skala psikologi dan mendapatkan data-datanya, maka PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan akan mengeluarkan surat selesai penelitian yang akan diserahkan kembali ke pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

3.6.2 Persiapan Alat Ukur Penelitian

Persiapan yang dimaksud di sini adalah mempersiapkan alat ukur yang digunakan untuk penelitian yang dimulai dengan penyusunan skala kebahagiaan di tempat kerja. Adapun metode penyusunan skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala likert dengan 4 pilihan jawaban yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 3. 1 Distribusi Aitem Skala Kebahagiaan di Tempat Kerja Sebelum Uji Coba

| Aspek Kebahagiaan di Tempat Kerja | Indikator | Aitem | | Total |
|-----------------------------------|---|-------------------|---------------------|-------|
| | | <i>Favourable</i> | <i>Unfavourable</i> | |
| <i>Contribution</i> | Mampu mencapai tujuan | 1,49 | 25,73 | 4 |
| | Memiliki tujuan yang jelas | 2,50 | 26,74 | 4 |
| | Individu mengangkat isu-isu penting bagi dirinya | 3,51 | 27,75 | 4 |
| | Merasa aman dalam pekerjaan | 4,52 | 28,76 | 4 |
| | Merasa didengarkan dan benar-benar terhubung dengan seseorang di tempat kerja | 5,53 | 29,77 | 4 |
| | Mendapatkan umpan balik positif atas apa yang dikerjakan di tempat kerja | 6,54 | 30,78 | 4 |
| | Individu merasa dihargai di tempat kerja | 7,55 | 31,79 | 4 |
| | Merasa dihormati oleh atasan | 8,56 | 32,80 | 4 |

| Aspek Kebahagiaan di Tempat Kerja | Indikator | Aitem | | Total |
|-----------------------------------|--|-------------------|---------------------|-------|
| | | <i>Favourable</i> | <i>Unfavourable</i> | |
| <i>Conviction</i> | Individu merasa termotivasi di tempat kerja. | 33, 81 | 9, 57 | 4 |
| | Individu percaya bahwa dirinya efektif dan efisien saat bekerja | 34, 82 | 10, 58 | 4 |
| | Bersifat tangguh ketika masa-masa sulit dalam bekerja | 35, 83 | 11, 59 | 4 |
| | Individu merasa bahwa pekerjaannya memiliki dampak positif | 36, 84 | 12, 60 | 4 |
| <i>Culture</i> | Individu menikmati pekerjaan | 13, 61 | 37, 85 | 4 |
| | Menyukai rekan kerja di tempat kerja | 14, 62 | 38, 86 | 4 |
| | Individu menghargai nilai-nilai organisasi | 15, 63 | 39, 87 | 4 |
| | Individu merasa keadilan di tempat kerja | 16, 64 | 40, 88 | 4 |
| | Individu memiliki kontrol terhadap aktivitas yang dilakukan di tempat kerja. | 17, 65 | 41, 89 | 4 |
| <i>Commitment</i> | Individu merasa melakukan pekerjaan yang bermakna baginya | 42, 90 | 18, 66 | 4 |
| | Individu merasa tertarik dengan pekerjaannya | 43, 91 | 19, 67 | 4 |
| | Individu percaya pada visi perusahaan | 44, 92 | 20, 68 | 4 |
| | Individu merasakan emosi positif yang kuat di tempat kerja | 45, 93 | 21, 69 | 4 |

| Aspek Kebahagiaan di Tempat Kerja | Indikator | Aitem | | Total |
|-----------------------------------|---|-------------------|---------------------|-----------|
| | | <i>Favourable</i> | <i>Unfavourable</i> | |
| <i>Confidence</i> | Individu mampu menyelesaikan berbagai hal di tempat kerja | 22, 70 | 46, 94 | 4 |
| | Memiliki efikasi diri yang tinggi | 23, 71 | 47, 95 | 4 |
| | Individu memahami perannya secara keseluruhan di tempat kerja | 24, 72 | 48, 96 | 4 |
| TOTAL | | | | 96 |

Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yaitu Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

3.6.3 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Sebelum melakukan penelitian, pada tanggal 3 Desember 2024 peneliti memberikan surat izin penelitian yang dikeluarkan pihak fakultas Psikologi kepada pihak PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, lalu peneliti melakukan penelitian mulai tanggal 5 Desember 2024 – 19 Desember 2024 di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan bagian

Sumber Daya Manusia. Penelitian dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kebahagiaan di tempat kerja dalam bentuk *booklet (hardcopy)* pada 55 orang karyawan bagian Sumber Daya Manusia PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

3.6.4 Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah instrument yang berupa skala psikologi yang mengacu pada skala likert. Skala disusun berdasarkan aspek-aspek kebahagiaan di tempat kerja yang dikemukakan oleh (Pryce Jones, 2010) yaitu:

- a) *Contribution*
- b) *Conviction*
- c) *Culture*
- d) *Commitment*
- e) *Confidence*

Skala disusun dengan 4 alternatif jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan *Favourable* diberi rentangan nilai 4-1 dan pernyataan yang bersifat *unfavourable* diberi rentangan nilai 1-4.

3.6.5 Uji Validitas & Reliabilitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya (Azwar, dalam Zulpan & Rusli, 2020). Validitas suatu penelitian berkaitan dengan sejauh mana seorang peneliti mengukur apa yang seharusnya diukur (Budiastuti & Bandur, 2018). Validitas yang akan digunakan dalam

penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*). Uji validitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Corrected Item Total Correlation*, yang perhitungannya dibantu dengan *software* IBM SPSS versi 21 *for windows*.

Uji Realibilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda, jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama pada waktu yang berlainan (Paramita, dkk, 2020). Uji Reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Alpha Cronbach*, dan perhitungannya dibantu dengan *software* IBM SPSS versi 21 *for windows*.

3.6.6 Metode Analisis Data

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

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

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

5.2. Saran

5.2.1 Saran kepada karyawan

Disarankan kepada karyawan untuk meningkatkan rasa percaya diri dengan cara mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, serta yakin terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas serta untuk terus mempertahankan tingkat kebahagiaan yang sudah tinggi karyawan

disarankan untuk menjaga semangat dalam bekerja, berkolaborasi dan menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja lainnya.

5.2.2 Saran kepada perusahaan

Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kebahagiaan karyawan dengan cara memberikan penghargaan kepada karyawan yang aktif berkontribusi dan memiliki komitmen yang tinggi. Selain itu untuk meningkatkan confidence karyawan, perusahaan diharapkan dapat menyediakan program yang bertujuan untuk meningkatkan kepercayaan diri karyawan seperti mentoring atau pelatihan soft skill.

5.2.3 Saran kepada peneliti selanjutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan pendekatan yang lain seperti pendekatan kualitatif guna untuk mendapatkan informasi lebih dalam tentang pengalaman dan persepsi karyawan terkait dengan kebahagiaan di tempat kerja. Selain itu peneliti selanjutnya juga dapat meneliti dengan menambahkan variabel yang termasuk kedalam aspek-aspek kebahagiaan di tempat kerja seperti *contribution*, *conviction*, *culture*, *commitment* ataupun *confidence* dan peneliti juga bisa menambahkan variabel lain seperti *work-life balance*, kualitas kehidupan kerja, *turnover* dan variabel-variabel lain yang dapat memperluas kajian mengenai kebahagiaan di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, N., Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Arslan, A., & Bektas, Ç. (2021). Do We Work Less To Be Happy? the Correlation Between Happiness and Working Hours. *SMART JOURNAL : International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 7(40), 01–07. <https://doi.org/10.31576/smryj.742>
- Atmawijaya, I. G. A. R., & Fajrianti. (2023). The Role of PERMA+4 in Increasing Happiness at Work in BUMN X. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 12(2), 288–294. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v12i2.10222>
- Bastian, B., Simatupang, M., & Greata, H. (2023). PENGARUH CHARACTER STRENGTH TERHADAP KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA PADA KARYAWAN SALES. *Jurnal Psikologi Prima*. <http://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/Psikologi>
- Bellet, C. S., De Neve, J. E., & Ward, G. (2023). Does Employee Happiness Have an Impact on Productivity? *Management Science*, 70(3), 1656–1679. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2023.4766>
- Bestari, D., & Prasetyo, A. R. (2019). Hubungan Antara Happiness At Work Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Telkom Witel Semarang. *Jurnal Empati*, 8(1), 33–39. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23571>
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas dan Reliabilitas Penelitian*. Mitra Wacana Media.
- Chinanti, D. W. P., & Siswati. (2018). Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Keterikatan Karyawan Pada Karyawan Pt. Dwi Prima Sentosa Mojokerto. *Jurnal Empati*, 7(3), 199–205.
- Fahlevi, R., Simarmata, N., Aprilyani, R., Abdurrahman, Hedo, D. J. P. K., Patodo, M. S., Arini, D. P., Wijaya, Y., & Shobihah, I. F. (2022). *Psikologi Positif*. PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12, 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Fitriana, N., Hutagalung, F. D., Awang, Z., & Zaid, S. M. (2022). Happiness at work: A cross-cultural validation of happiness at work scale. *PLoS ONE*, 17(1), 1–16. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0261617>
- Juliandi, L., Fatkhurrahman, Amdanata, D. D., Afrijal, & Hadiyati. (2023). Kepemimpinan Altruistik Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja : Peran Kepercayaan Pada Pemimpin Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Daya Saing*, 9(1), 1–8. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v9i1.1225>
- Khoiri, A. (2016). *33 Persen Pekerja Indonesia Tidak Bahagia*. CNN Indonesia. <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20160722101825-277-146292/33-persen-pekerja-indonesia-tidak-bahagia>

- Lomban, I. K., Lengkong, V. P. K., & Uhing, Y. (2023). PENGARUH EFIKASI DIRI, HARGA DIRI DAN IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TERHADAP KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA PEGAWAI POLITEKNIK KESEHATAN KEMENKES MANADO. *Jurnal EMBA*, 11(3), 1357–1366.
- Malay, M. N. (2022). *Analisis Data dengan SPSS dan JASP*. CV. Madani Jaya Bandar Lampung.
- Marques, J. (2021). *the Routledge Companion To Happiness at Work*. Routledge.
- Maulana, M. H., Anggraeni, S. P., & Lestari, T. A. (2021). Faktor Kebahagiaan Karyawan di Lingkungan Kerja Terhadap Keberhasilan Sebuah Perusahaan (Studi Kasus Kantor Perusahaan Startup Digital). *Seminar Karya & Pameran Arsitektur Indonesia 2021 Heritage Management in the Time of Crisis*, 393–401.
- Novliadi, F., & Anggraini, R. (2020). Happiness at Work Viewed from Job Satisfaction and Perceived Organizational Support. *Proceedings of the International Conference of Science, Technology, Engineering, Environmental and Ramification Researches (ICOSTEERR 2018) - Research in Industry 4.0*, 1815–1820. <https://doi.org/10.5220/0010102318151820>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif (Ketiga)*. Widya Gama Press.
- Prasetyo, A. R., Ratnaningsih, I. Z., & Prihatsanti, U. (2017). *Bahagia di Tempat Kerja*.
- Pryce Jones, J. (2010a). *Happiness at Work. Maximizing Your Psychological Capital for Success*. <https://doi.org/10.1108/00251741111143676>
- Pryce Jones, J. (2010b). *Happiness at Work. Maximizing Your Psychological Capital for Success*. <https://doi.org/10.1108/00251741111143676>
- Riztina, R. D. (2022). *Kunci Kebahagiaan di Sebuah Pekerjaan*. PPM Manajemen. <https://ppm-manajemen.ac.id/kunci-kebahagiaan-di-sebuah-pekerjaan/>
- Salsabillah, M., Sabandi, A., Gistituati, N., & Kadri, H. Al. (2022). Budaya Organisasi Sekolah Menengah Kejuruan. *JOHEM: Journal Higher Educational Management*, 1(1), 29–34.
- Saragih, R. (2020). *A Little Book of Happiness at Work Kunci Sukses Perusahaan Kelas Dunia*. PT Elex Media Komputindo Kompas Gramedia.
- Setyawan, N. F. B., & Tobing, R. A. (2022). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial. *Psikosains*, 17(2), 145–158. <https://doi.org/10.30587/psikosains.v17i2.4593>
- Sudirman, Kondolayuk, M. L., Sriwahyuningrum, A., Cahaya, I. M. E., Astuti, N. L. S., Setiawan, J., Tandirerung, W. Y., Rahmi, S., Nusantari, D. O., Indrawati, F., Fitriya, N. L., Aziza, N., Kurniawati, N., Wardhana, A., & Hasanah, T. (2023). *Metodologi penelitian 1*. CV Media Sains Indonesia.

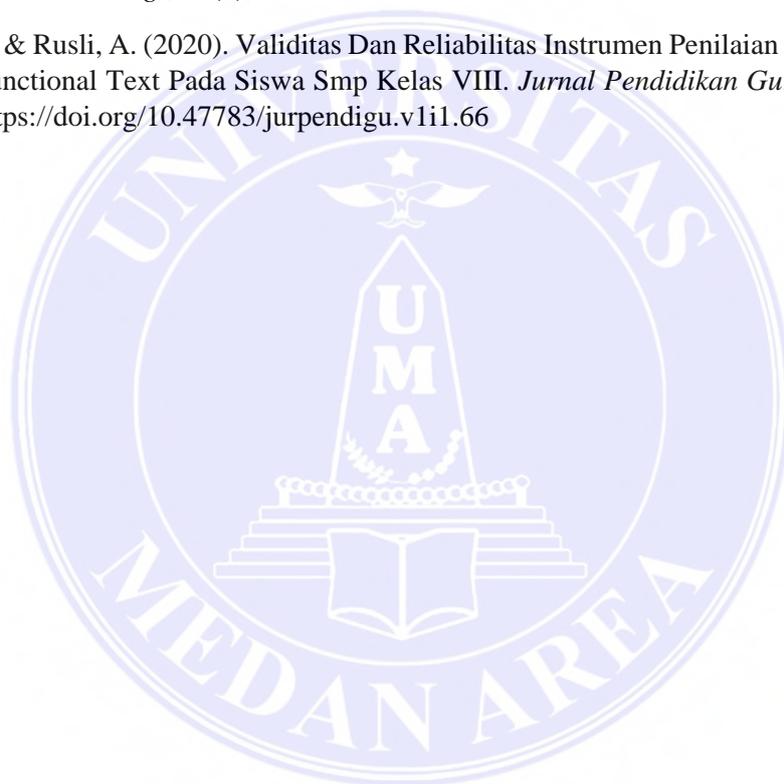
Syarifi, H., Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. (2019). Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Kinerja Karyawan KFC Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5773–5782.

TINYpulse. (2017). TinyPulse. In *TINYpulse Employee Engagement Report*.

Wadrianto, G. K. (2023). *Karyawan yang Tak Bahagia Kian Memuncak Usai Pandemi, Ada Apa?* Kompas.Com. https://lifestyle.kompas.com/read/2023/10/03/070645620/karyawan-yang-tak-bahagia-kian-memuncak-usai-pandemi-ada-apa?utm_source=Various&utm_medium=Referral&utm_campaign=Top_Mobile#google_vignette

Wulandari, S., & Widyastuti, A. (2014). Faktor - Faktor Kebahagiaan Di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi*, 10(1), 49–60.

Zulpan, & Rusli, A. (2020). Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penilaian Membaca Short Functional Text Pada Siswa Smp Kelas VIII. *Jurnal Pendidikan Guru*, 1(1), 86–95. <https://doi.org/10.47783/jurpendigu.v1i1.66>







**LAMPIRAN 1
SKALA PENELITIAN**

Kata Pengantar

Perkenalkan, saya Hanida Aulia Wijaya, mahasiswi Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, mahasiswi stambuk 2021. Saat ini, saya sedang melaksanakan penelitian sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan tugas akhir (Skripsi). Untuk mencapai tujuan tersebut, saya membutuhkan partisipasi Bapak/Ibu dalam mengisi skala penelitian yang terlampir.

Saya sangat menghargai kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Informasi yang Bapak/Ibu berikan akan sangat berharga dan akan digunakan semata-mata untuk keperluan akademik, yaitu dalam menganalisis data dan menyusun laporan penelitian. Seluruh data yang diperoleh akan dijamin kerahasiaannya dan hanya akan digunakan dalam konteks penelitian ini.



IDENTITAS RESPONDEN

Nama/Inisial :

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Usia : Tahun

Bagian Kerja :

Masa Kerja : Tahun



PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Sebelum menjawab pernyataan, lengkapilah terlebih dahulu identitas Bapak/Ibu.
2. Di dalam skala ini akan disajikan sejumlah pernyataan, bacalah setiap pernyataan dengan teliti. Tugas Bapak/Ibu adalah memilih salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu. Jawaban diberikan dengan memberikan **tanda centang (✓)** pada kolom yang disediakan di setiap butir-butir pernyataan. Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

| SS | S | TS | STS |
|---------------|--------|--------------|---------------------|
| Sangat Setuju | Setuju | Tidak Setuju | Sangat Tidak Setuju |

3. Bapak/Ibu diharapkan menjawab semua pernyataan, **jangan sampai ada yang terlewatkan.**
4. Skala ini bukanlah suatu tes, sehingga tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban adalah benar, apabila benar-benar sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri Bapak/Ibu.
5. Kesungguhan dan jawaban yang sesuai keadaan yang sebenarnya dalam memilih tanggapan sangat menentukan kualitas penelitian ini.

Atas ketersediaanya saya ucapkan terima kasih

Peneliti

| NO. | PERNYATAAN | PILIHAN JAWABAN | | | |
|-----|---|-----------------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| 1. | Saya mampu mencapai tujuan saya selama bekerja di PTPN IV Regional I Medan. | | | | |
| 2. | Saya tahu apa yang ingin saya capai dalam pekerjaan saya sebagai karyawan SDM. | | | | |
| 3. | Saya berani menyampaikan kebutuhan atau harapan saya kepada atasan. | | | | |
| 4. | Saya percaya bahwa perusahaan akan melindungi hak-hak saya sebagai karyawan. | | | | |
| 5. | Atasan saya memberikan saya kesempatan untuk menceritakan masalah terkait pekerjaan. | | | | |
| 6. | Atasan saya sering memberikan umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan kinerja saya. | | | | |
| 7. | Saya merasa diri pribadi saya dihargai di tempat kerja. | | | | |
| 8. | Atasan saya mengakui kemampuan dan keahlian saya. | | | | |
| 9. | Saya sering merasa malas berangkat bekerja karena merasa bosan dengan tugas-tugas yang saya kerjakan. | | | | |
| 10. | Saya merasa kesulitan dalam mengerjakan tugas-tugas saya di bagian SDM. | | | | |
| 11. | Saya memilih menghindari pekerjaan yang menurut saya sulit. | | | | |
| 12. | Saya merasa ragu terhadap manfaat pekerjaan yang saya kerjakan di bagian SDM ini. | | | | |
| 13. | Saya betah dengan tugas pekerjaan saya saat ini. | | | | |
| 14. | Saya menikmati hubungan sosial saya dengan rekan-rekan kerja saya selama ini. | | | | |

| NO. | PERNYATAAN | PILIHAN JAWABAN | | | |
|-----|--|-----------------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| 15. | Kesamaan antara prinsip hidup saya dengan visi misi perusahaan membuat saya betah bekerja disini. | | | | |
| 16. | Saya merasa perusahaan telah memperlakukan karyawannya dengan adil. | | | | |
| 17. | Saya diberi ruang untuk memodifikasi cara kerja saya sepanjang tidak bertentangan dengan aturan perusahaan. | | | | |
| 18. | Saya merasa pekerjaan saya di bagian SDM tidak memberikan makna apapun untuk kehidupan saya. | | | | |
| 19. | Saya merasa terpaksa bekerja di bagian SDM. | | | | |
| 20. | Saya merasa visi perusahaan tidak akan terwujud meskipun sudah di usahakan sebaik mungkin. | | | | |
| 21. | Saya merasa kelelahan secara mental selama bekerja di bagian SDM di PTPN IV Regional I Medan. | | | | |
| 22. | Ketika saya memiliki pekerjaan yang padat, saya bisa mengatur diri saya untuk fokus mengerjakan tugasnya satu persatu. | | | | |
| 23. | Saya yakin kemampuan yang saya miliki memadai untuk bisa menyelesaikan tugas pekerjaan saya saat ini. | | | | |
| 24. | Saya merasa pekerjaan saya di bagian SDM sesuai dengan rencana karier jangka panjang saya. | | | | |
| 25. | Selama bekerja di PTPN IV Regional 1 Medan banyak tujuan saya yang belum tercapai. | | | | |
| 26. | Saya merasa kurang memiliki arah dalam karier saya. | | | | |
| 27. | Saya kurang aktif dalam membagikan info atau saran yang berguna bagi perbaikan kinerja bagian SDM. | | | | |

| NO. | PERNYATAAN | PILIHAN JAWABAN | | | |
|-----|---|-----------------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| 28. | Saya sering merasa khawatir atas kemampuan saya dalam bekerja di bagian SDM PTPN IV Regional I Medan. | | | | |
| 29. | Saya merasa rekan kerja saya sering tidak peduli dengan pendapat yang saya sampaikan. | | | | |
| 30. | Ketika saya mendapatkan evaluasi kinerja, saya merasa bingung apa yang harus saya perbaiki untuk meningkatkan kinerja saya. | | | | |
| 31. | Saya merasa rekan kerja mengabaikan kehadiran saya. | | | | |
| 32. | Atasan saya memperlakukan saya semena-mena. | | | | |
| 33. | Saya biasanya antusias saat mengerjakan tugas-tugas pekerjaan saya. | | | | |
| 34. | Saya telah melakukan yang terbaik yang saya bisa dalam mengupayakan terselesaikannya pekerjaan saya selama ini. | | | | |
| 35. | Ketika saya mengalami masa sulit di pekerjaan saya, saya lebih intropeksi diri daripada bersedih. | | | | |
| 36. | Saya merasa pekerjaan saya saat ini punya peran penting bagi keberlangsungan perusahaan. | | | | |
| 37. | Saya merasa tidak tertarik dengan lingkungan kerja PTPN IV Regional I Medan. | | | | |
| 38. | Saya tidak menikmati bekerja sama dengan rekan kerja saya di bagian SDM. | | | | |
| 39. | Saya merasa tidak harus mengikuti semua nilai-nilai perusahaan. | | | | |
| 40. | Saya pernah mengalami perlakuan diskriminatif selama bekerja di perusahaan ini. | | | | |

| NO. | PERNYATAAN | PILIHAN JAWABAN | | | |
|-----|--|-----------------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| 41. | Saya merasa perusahaan tidak memberikan saya kesempatan untuk mempermudah cara pengerjaan tugas saya meskipun tidak bertentangan dengan aturan perusahaan. | | | | |
| 42. | Saya merasa pekerjaan saya di bagian SDM memberikan kesempatan kepada saya untuk menjadi bagian dalam pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. | | | | |
| 43. | Jam-jam kerja saya selama ini hampir tidak pernah terasa membosankan. | | | | |
| 44. | Visi Perusahaan disampaikan dengan jelas kepada karyawan sehingga saya merasa terpanggil untuk ikut mewujudkannya. | | | | |
| 45. | Pekerjaan saya saat ini memberikan perasaan positif bagi diri saya. | | | | |
| 46. | Saya sering merasa kesulitan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan saya. | | | | |
| 47. | Saya merasa kemampuan saya terbatas dan sulit untuk ditingkatkan. | | | | |
| 48. | Saya sering merasa enggan untuk menganjurkan orang-orang di sekitar saya untuk bekerja di PTPN IV Regional I Medan. | | | | |
| 49. | Saya merasa selama bekerja di PTPN IV Regional I Medan, tujuan-tujuan pekerjaan saya dapat tercapai. | | | | |
| 50. | Saya memiliki tujuan yang jelas untuk mengembangkan karir saya di tempat kerja. | | | | |
| 51. | Saya berani mengajukan ide-ide untuk meningkatkan kinerja bagian SDM. | | | | |

| NO. | PERNYATAAN | PILIHAN JAWABAN | | | |
|-----|---|-----------------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| 52. | Saya merasa memiliki kemampuan yang layak untuk berada di bagian SDM PTPN IV Regional I Medan. | | | | |
| 53. | Ketika saya menyampaikan pendapat, saya merasa rekan kerja saya mendengarkan dengan sungguh-sungguh. | | | | |
| 54. | Saya mendapatkan evaluasi kinerja beserta saran perbaikan untuk meningkatkan kinerja saya. | | | | |
| 55. | Saya merasa kehadiran saya di tempat kerja dianggap penting oleh rekan kerja saya. | | | | |
| 56. | Saya merasa memiliki hubungan yang baik dengan atasan. | | | | |
| 57. | Saya sering merasa kurang bersemangat ketika mengerjakan tugas-tugas saya di bagian SDM. | | | | |
| 58. | Cara saya mengerjakan tugas tampaknya masih perlu dievaluasi dan diperbaiki kembali agar lebih optimal. | | | | |
| 59. | Masa sulit yang saya dapatkan ketika bekerja membuat saya merasa bersedih. | | | | |
| 60. | Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan hanya sekedar untuk memenuhi kebutuhan hidup saya. | | | | |
| 61. | Saya merasa lingkungan kerja saya sesuai dengan nilai-nilai hidup saya. | | | | |
| 62. | Rekan kerja yang saya miliki turut membuat saya betah dalam bekerja. | | | | |
| 63. | Saat bekerja, saya sering menerapkan nilai-nilai perusahaan. | | | | |
| 64. | Perlakuan diskriminatif terhadap karyawan belum pernah saya alami. | | | | |

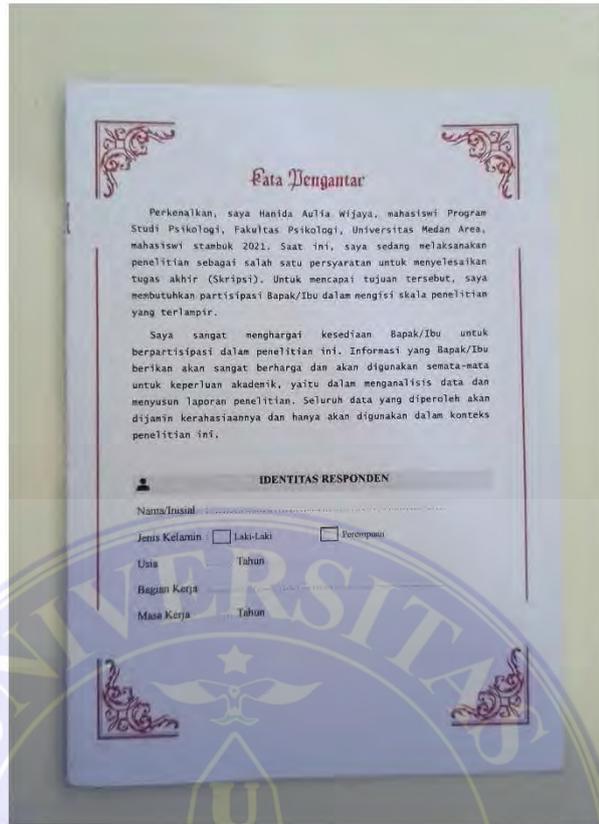
| NO. | PERNYATAAN | PILIHAN JAWABAN | | | |
|-----|--|-----------------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| 65. | Saya diberi kesempatan untuk melakukan cara-cara yang bisa mempermudah tugas saya sepanjang tidak menyalahi aturan perusahaan. | | | | |
| 66. | Saya merasa pekerjaan saya di bagian SDM hanya sekedar administrasi yang berulang-ulang. | | | | |
| 67. | Setiap mengerjakan pekerjaan saya, saya sering melihat jam dan ingin waktu bekerja segera berakhir. | | | | |
| 68. | Saya merasa tidak terpanggil untuk mewujudkan visi perusahaan meskipun sudah disampaikan dengan jelas kepada karyawan. | | | | |
| 69. | Saya kurang merasakan emosi positif terhadap pekerjaan saya saat ini. | | | | |
| 70. | Sebagian besar tugas pekerjaan saya bisa saya selesaikan tanpa banyak kesulitan | | | | |
| 71. | Saya yakin bahwa saya mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik, bahkan jika tugas tersebut cukup sulit. | | | | |
| 72. | Saya merekomendasikan bagian SDM PTPN IV Regional I Medan sebagai tempat kerja yang baik kepada orang-orang di sekitar saya. | | | | |
| 73. | Saya merasa tidak mampu mencapai tujuan saya selama bekerja di bagian SDM PTPN IV Regional I Medan. | | | | |
| 74. | Saya kesulitan untuk menentukan tujuan yang ingin saya capai pada bagian SDM. | | | | |
| 75. | Saya kurang terbuka dalam mengkomunikasikan kebutuhan atau harapan saya kepada atasan. | | | | |

| NO. | PERNYATAAN | PILIHAN JAWABAN | | | |
|-----|--|-----------------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| 76. | Saya merasa ragu perusahaan akan memberikan perlindungan yang cukup terhadap hak-hak saya sebagai karyawan. | | | | |
| 77. | Saya merasa diabaikan ketika menyampaikan masalah terkait pekerjaan selama bekerja di bagian SDM PTPN IV Regional I Medan. | | | | |
| 78. | Saya merasa bahwa umpan balik yang saya terima dari atasan lebih berfokus pada kesalahan saya dan bersifat destruktif. | | | | |
| 79. | Saya pernah mendengar rekan kerja saya menjelek-jelekkkan saya di belakang. | | | | |
| 80. | Saya merasa atasan saya tidak menyadari kehadiran saya. | | | | |
| 81. | Tugas saya di bagian SDM biasanya bisa membuat saya merasa bersemangat ketika berangkat bekerja. | | | | |
| 82. | Saya biasanya mampu mengatasi kesulitan yang saya dapatkan saat mengerjakan tugas-tugas di bagian SDM. | | | | |
| 83. | Ketika terdapat kesulitan dalam pekerjaan saya, saya biasanya memfokuskan diri untuk mencari solusinya. | | | | |
| 84. | Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memberikan manfaat bagi karyawan di PTPN IV Regional I Medan. | | | | |
| 85. | Saya merasa tidak nyaman saat mengerjakan tugas-tugas pekerjaan saya. | | | | |
| 86. | Saya sering menghindari interaksi hubungan sosial dengan rekan kerja. | | | | |

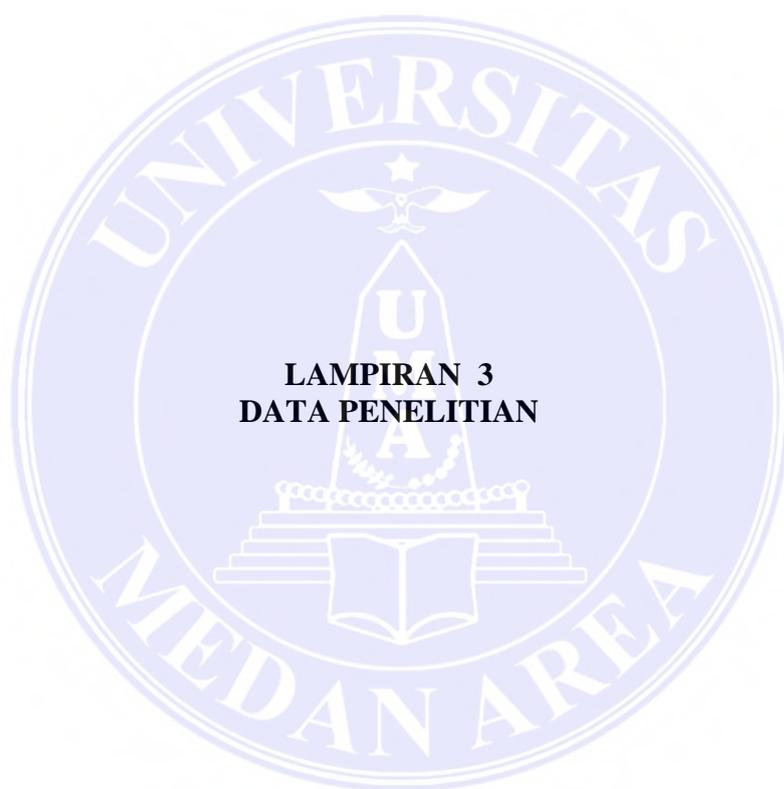
| NO. | PERNYATAAN | PILIHAN JAWABAN | | | |
|-----|---|-----------------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| 87. | Saya kurang sependapat dengan nilai-nilai perusahaan. | | | | |
| 88. | Saya sering merasa adanya ketidakadilan perusahaan dalam memperlakukan karyawannya. | | | | |
| 89. | Perusahaan sangat ketat dalam mengatur cara kerja yang boleh saya lakukan. | | | | |
| 90. | Pekerjaan di bagian SDM memberikan makna pada kehidupan saya. | | | | |
| 91. | Saya bekerja di bagian SDM karena sesuai dengan panggilan hati saya. | | | | |
| 92. | Saya telah berusaha melakukan pekerjaan saya seoptimal mungkin demi terwujudnya visi perusahaan. | | | | |
| 93. | Saya merasa bangga menjadi karyawan bagian SDM di PTPN IV Regional 1 Medan. | | | | |
| 94. | Ketika saya di minta untuk mengerjakan suatu tugas dari atasan, biasanya saya menunda-nunda mengerjakannya sampai tenggat waktu yang diberikan. | | | | |
| 95. | Saya meragukan kemampuan yang saya miliki untuk bisa menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan saya saat ini. | | | | |
| 96. | Saya merasa pekerjaan di bagian SDM PTPN IV Regional I Medan tidak sesuai dengan ekspektasi saya. | | | | |



**LAMPIRAN 2
TAMPILAN SKALA YANG
DI SEBAR**



| NO. | PERNYATAAN | PILIHAN JAWABAN | | | |
|-----|--|-----------------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| 28 | Saya sering merasa khawatir akan kemampuan saya dalam bekerja di bagian SDM PTPN IV Regional I Medan. | | | | |
| 29 | Saya merasa rekan kerja saya sering tidak peduli dengan pendapat yang saya sampaikan. | | | | |
| 30 | Ketika saya mendapatkan evaluasi kinerja, saya merasa bingung apa yang harus saya perbaiki untuk meningkatkan kinerja saya. | | | | |
| 31 | Saya merasa rekan kerja menghambat kehadiran saya. | | | | |
| 32 | Atasan saya memperlakukan saya semena-mena. | | | | |
| 33 | Saya biasanya antusias saat mengerjakan tugas-tugas pekerjaan saya. | | | | |
| 34 | Saya telah melakukan yang terbaik yang saya bisa dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan saya selama ini. | | | | |
| 35 | Ketika saya mengalami masalah di pekerjaan saya, saya lebih introspeksi diri daripada berseleh. | | | | |
| 36 | Saya merasa pekerjaan saya saat ini punya peran penting bagi keberlangsungan perusahaan. | | | | |
| 37 | Saya merasa tidak tertarik dengan lingkungan kerja PTPN IV Regional I Medan. | | | | |
| 38 | Saya tidak menikmati bekerja sama dengan rekan kerjanya di bagian SDM. | | | | |
| 39 | Saya merasa tidak harus mengikuti semua nilai-nilai perusahaan. | | | | |
| 40 | Saya pernah mengalami perlakuan diskriminatif selama bekerja di perusahaan ini. | | | | |
| 41 | Saya merasa perusahaan tidak memberikan saya kesempatan untuk mempermudah cara pengerjaan tugas saya meskipun tidak berlawanan dengan aturan perusahaan. | | | | |
| 42 | Saya merasa pekerjaan saya di bagian SDM memiliki peluang kesempatan kepada saya untuk menjadi bagian dalam pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. | | | | |
| 43 | Jam-jam kerja saya selama ini hampir tidak pernah terasa membosankan. | | | | |
| 44 | Visi Perusahaan disampaikan dengan jelas kepada karyawan sehingga saya merasa terpacu untuk ikut menguadanya. | | | | |
| 45 | Pekerjaan saya saat ini memberikan perasaan positif bagi diri saya. | | | | |
| 46 | Saya sering merasa kesulitan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan saya. | | | | |
| 47 | Saya merasa kemampuan saya terbatas dan sulit untuk ditingkatkan. | | | | |
| 48 | Saya sering merasa enggan untuk mengemukakan orang-orang di sekitar saya untuk bekerja di PTPN IV Regional I Medan. | | | | |
| 49 | Saya merasa selama bekerja di PTPN IV Regional I Medan, tujuan-tujuan pekerjaan saya dapat tercapai. | | | | |
| 50 | Saya memiliki tujuan yang jelas untuk mengembangkan karir saya di tempat kerja. | | | | |



Skala Kebahagiaan di Tempat Kerja (1-32)

| NO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 12 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 19 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 20 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 22 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| 23 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 26 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 28 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 29 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 35 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 39 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | |
| 42 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 44 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | |
| 45 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 47 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 48 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | |
| 49 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | |
| 51 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | |
| 52 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | |
| 55 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | |

Skala Kebahagiaan di Tempat Kerja (65-96)

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|
| 65 | 66 | 67 | 68 | 69 | 70 | 71 | 72 | 73 | 74 | 75 | 76 | 77 | 78 | 79 | 80 | 81 | 82 | 83 | 84 | 85 | 86 | 87 | 88 | 89 | 90 | 91 | 92 | 93 | 94 | 95 | 96 | |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | |
| 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | |
| 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | |



**LAMPIRAN 4
HASIL UJI VALIDITAS DAN
RELIABILITAS SKALA**

Reliabilitas sebelum digugurkan

Scale: Kebahagiaan di Tempat Kerja

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 55 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 55 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .967 | 96 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Aitem1 | 308.3091 | 1373.810 | .250 | .967 |
| Aitem2 | 308.2909 | 1372.692 | .280 | .967 |
| Aitem3 | 308.5091 | 1367.292 | .377 | .967 |
| Aitem4 | 308.3636 | 1367.051 | .381 | .967 |
| Aitem5 | 308.3273 | 1368.817 | .385 | .967 |
| Aitem6 | 308.4364 | 1366.954 | .419 | .967 |
| Aitem7 | 307.8000 | 1360.422 | .023 | .979 |
| Aitem8 | 308.4182 | 1369.766 | .370 | .967 |

| | | | | |
|---------|----------|----------|------|------|
| Aitem9 | 308.4727 | 1346.735 | .638 | .967 |
| Aitem10 | 308.6000 | 1340.911 | .712 | .967 |
| Aitem11 | 308.5818 | 1349.359 | .619 | .967 |
| Aitem12 | 308.6545 | 1343.156 | .654 | .967 |
| Aitem13 | 308.5455 | 1376.808 | .165 | .968 |
| Aitem14 | 308.5455 | 1370.845 | .243 | .967 |
| Aitem15 | 308.4727 | 1371.958 | .259 | .967 |
| Aitem16 | 308.4364 | 1371.473 | .302 | .967 |
| Aitem17 | 308.5273 | 1373.921 | .237 | .967 |
| Aitem18 | 308.4727 | 1342.032 | .700 | .967 |
| Aitem19 | 308.4000 | 1345.837 | .643 | .967 |
| Aitem20 | 308.5818 | 1340.396 | .715 | .967 |
| Aitem21 | 308.6545 | 1337.156 | .716 | .967 |
| Aitem22 | 308.5818 | 1373.285 | .220 | .967 |
| Aitem23 | 308.4545 | 1372.993 | .265 | .967 |
| Aitem24 | 308.5818 | 1372.248 | .220 | .968 |
| Aitem25 | 309.1091 | 1359.914 | .392 | .967 |
| Aitem26 | 308.6000 | 1339.170 | .765 | .967 |
| Aitem27 | 308.5818 | 1338.507 | .747 | .967 |
| Aitem28 | 308.7091 | 1343.099 | .721 | .967 |
| Aitem29 | 308.6364 | 1339.828 | .769 | .967 |
| Aitem30 | 308.8000 | 1342.681 | .690 | .967 |
| Aitem31 | 308.4909 | 1345.366 | .714 | .967 |
| Aitem32 | 308.4182 | 1346.396 | .704 | .967 |
| Aitem33 | 308.4909 | 1364.477 | .440 | .967 |
| Aitem34 | 308.4182 | 1365.433 | .455 | .967 |
| Aitem35 | 308.6000 | 1369.504 | .295 | .967 |

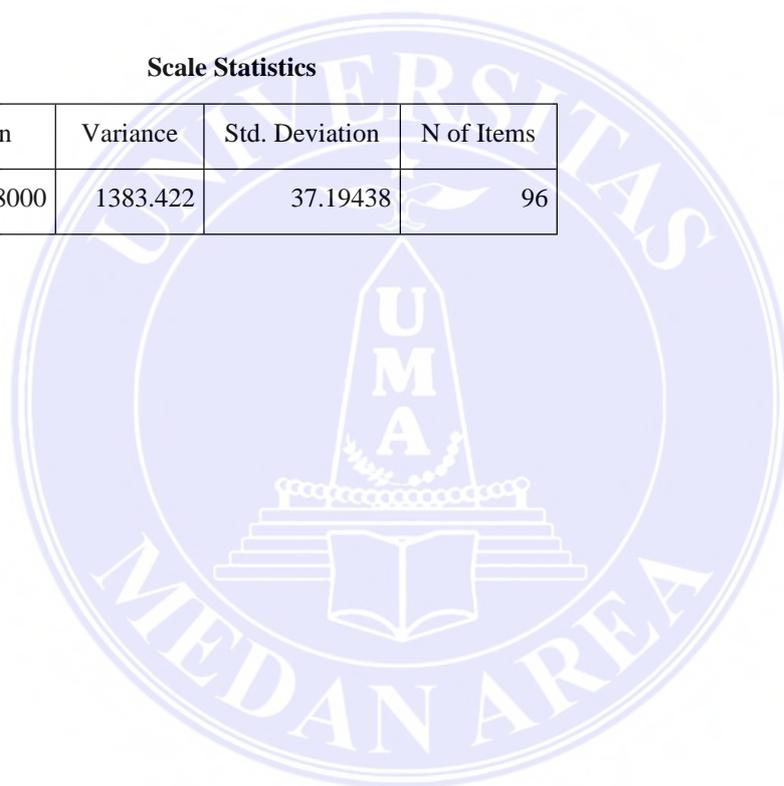
| | | | | |
|---------|----------|----------|------|------|
| Aitem36 | 308.4727 | 1367.143 | .458 | .967 |
| Aitem37 | 308.2182 | 1346.914 | .664 | .967 |
| Aitem38 | 308.3455 | 1343.156 | .731 | .967 |
| Aitem39 | 308.4000 | 1341.800 | .763 | .967 |
| Aitem40 | 308.5091 | 1339.218 | .735 | .967 |
| Aitem41 | 308.5818 | 1339.026 | .761 | .967 |
| Aitem42 | 308.4727 | 1366.106 | .451 | .967 |
| Aitem43 | 308.6909 | 1366.551 | .373 | .967 |
| Aitem44 | 308.4909 | 1358.810 | .575 | .967 |
| Aitem45 | 308.4000 | 1362.430 | .529 | .967 |
| Aitem46 | 308.6364 | 1345.791 | .737 | .967 |
| Aitem47 | 308.6364 | 1348.162 | .689 | .967 |
| Aitem48 | 308.6545 | 1354.156 | .470 | .967 |
| Aitem49 | 308.5455 | 1367.549 | .408 | .967 |
| Aitem50 | 308.5091 | 1360.773 | .534 | .967 |
| Aitem51 | 308.4545 | 1364.808 | .518 | .967 |
| Aitem52 | 308.4000 | 1368.319 | .406 | .967 |
| Aitem53 | 308.4727 | 1362.032 | .493 | .967 |
| Aitem54 | 308.3818 | 1370.833 | .335 | .967 |
| Aitem55 | 308.4545 | 1361.215 | .538 | .967 |
| Aitem56 | 308.3273 | 1363.780 | .521 | .967 |
| Aitem57 | 308.5091 | 1341.366 | .769 | .967 |
| Aitem58 | 309.5273 | 1369.550 | .238 | .968 |
| Aitem59 | 308.7091 | 1343.432 | .692 | .967 |
| Aitem60 | 308.6545 | 1336.749 | .741 | .967 |
| Aitem61 | 308.5818 | 1371.248 | .301 | .967 |
| Aitem62 | 308.6182 | 1374.463 | .229 | .967 |

| | | | | |
|---------|----------|----------|------|------|
| Aitem63 | 308.5818 | 1371.877 | .333 | .967 |
| Aitem64 | 308.6727 | 1360.409 | .394 | .967 |
| Aitem65 | 308.4364 | 1363.102 | .520 | .967 |
| Aitem66 | 308.7636 | 1345.554 | .661 | .967 |
| Aitem67 | 308.6545 | 1335.156 | .696 | .967 |
| Aitem68 | 308.5273 | 1337.143 | .776 | .967 |
| Aitem69 | 308.6000 | 1336.911 | .759 | .967 |
| Aitem70 | 308.5273 | 1363.032 | .518 | .967 |
| Aitem71 | 308.5273 | 1364.772 | .510 | .967 |
| Aitem72 | 308.5455 | 1367.215 | .417 | .967 |
| Aitem73 | 308.5818 | 1341.803 | .691 | .967 |
| Aitem74 | 308.5636 | 1341.176 | .792 | .967 |
| Aitem75 | 308.6545 | 1346.638 | .730 | .967 |
| Aitem76 | 308.6364 | 1341.236 | .769 | .967 |
| Aitem77 | 308.5273 | 1339.921 | .866 | .966 |
| Aitem78 | 308.8545 | 1347.608 | .615 | .967 |
| Aitem79 | 308.7091 | 1339.988 | .779 | .967 |
| Aitem80 | 308.6000 | 1348.541 | .640 | .967 |
| Aitem81 | 308.8182 | 1366.670 | .324 | .967 |
| Aitem82 | 308.6182 | 1363.129 | .529 | .967 |
| Aitem83 | 308.6000 | 1361.726 | .554 | .967 |
| Aitem84 | 308.4727 | 1367.106 | .425 | .967 |
| Aitem85 | 308.5818 | 1339.063 | .785 | .967 |
| Aitem86 | 308.5818 | 1343.100 | .763 | .967 |
| Aitem87 | 308.5455 | 1334.845 | .847 | .966 |
| Aitem88 | 308.5818 | 1345.803 | .739 | .967 |
| Aitem89 | 309.1455 | 1355.349 | .440 | .967 |

| | | | | |
|---------|----------|----------|------|------|
| Aitem90 | 308.4909 | 1362.180 | .494 | .967 |
| Aitem91 | 308.5273 | 1363.661 | .471 | .967 |
| Aitem92 | 308.4909 | 1355.958 | .643 | .967 |
| Aitem93 | 308.2909 | 1360.062 | .621 | .967 |
| Aitem94 | 308.5091 | 1337.588 | .742 | .967 |
| Aitem95 | 308.6909 | 1344.588 | .643 | .967 |
| Aitem96 | 308.5636 | 1342.102 | .723 | .967 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|----------|----------|----------------|------------|
| 311.8000 | 1383.422 | 37.19438 | 96 |



Reliabilitas sesudah di gugurkan
Scale: Kebahagiaan di tempat kerja

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 55 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 55 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .981 | 83 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Aitem3 | 266.07 | 1235.624 | .354 | .981 |
| Aitem4 | 265.93 | 1235.476 | .356 | .981 |
| Aitem5 | 265.89 | 1238.136 | .329 | .981 |
| Aitem6 | 266.00 | 1236.481 | .362 | .981 |
| Aitem8 | 265.98 | 1238.870 | .317 | .981 |
| Aitem9 | 266.04 | 1212.665 | .685 | .981 |
| Aitem10 | 266.16 | 1207.806 | .746 | .981 |
| Aitem11 | 266.15 | 1215.164 | .668 | .981 |
| Aitem12 | 266.22 | 1209.729 | .690 | .981 |
| Aitem16 | 265.95 | 1238.534 | .322 | .981 |

| | | | | |
|---------|--------|----------|------|------|
| Aitem18 | 266.04 | 1208.332 | .744 | .981 |
| Aitem19 | 265.96 | 1211.369 | .697 | .981 |
| Aitem20 | 266.15 | 1207.090 | .752 | .981 |
| Aitem21 | 266.22 | 1204.803 | .737 | .981 |
| Aitem25 | 266.67 | 1226.521 | .414 | .981 |
| Aitem26 | 266.16 | 1206.436 | .794 | .980 |
| Aitem27 | 266.15 | 1205.719 | .777 | .981 |
| Aitem28 | 266.27 | 1209.498 | .764 | .981 |
| Aitem29 | 266.20 | 1207.719 | .786 | .981 |
| Aitem30 | 266.36 | 1209.902 | .716 | .981 |
| Aitem31 | 266.05 | 1212.460 | .743 | .981 |
| Aitem32 | 265.98 | 1213.277 | .737 | .981 |
| Aitem33 | 266.05 | 1232.867 | .419 | .981 |
| Aitem34 | 265.98 | 1234.352 | .417 | .981 |
| Aitem36 | 266.04 | 1235.999 | .415 | .981 |
| Aitem37 | 265.78 | 1213.803 | .695 | .981 |
| Aitem38 | 265.91 | 1211.640 | .734 | .981 |
| Aitem39 | 265.96 | 1209.962 | .773 | .981 |
| Aitem40 | 266.07 | 1208.328 | .730 | .981 |
| Aitem41 | 266.15 | 1207.497 | .767 | .981 |
| Aitem42 | 266.04 | 1234.776 | .418 | .981 |
| Aitem43 | 266.25 | 1234.675 | .357 | .981 |
| Aitem44 | 266.05 | 1228.645 | .524 | .981 |
| Aitem45 | 265.96 | 1231.739 | .484 | .981 |
| Aitem46 | 266.20 | 1213.496 | .753 | .981 |
| Aitem47 | 266.20 | 1216.015 | .700 | .981 |
| Aitem48 | 266.22 | 1221.803 | .477 | .981 |

| | | | | |
|---------|--------|----------|------|------|
| Aitem49 | 266.11 | 1236.469 | .366 | .981 |
| Aitem50 | 266.07 | 1229.995 | .496 | .981 |
| Aitem51 | 266.02 | 1233.166 | .494 | .981 |
| Aitem52 | 265.96 | 1236.888 | .371 | .981 |
| Aitem53 | 266.05 | 1232.497 | .428 | .981 |
| Aitem54 | 265.96 | 1238.258 | .332 | .981 |
| Aitem55 | 266.02 | 1230.129 | .507 | .981 |
| Aitem56 | 265.89 | 1231.951 | .505 | .981 |
| Aitem57 | 266.07 | 1207.958 | .811 | .980 |
| Aitem59 | 266.27 | 1209.572 | .738 | .981 |
| Aitem60 | 266.22 | 1204.544 | .761 | .981 |
| Aitem61 | 266.13 | 1239.409 | .315 | .981 |
| Aitem63 | 266.13 | 1239.261 | .319 | .981 |
| Aitem64 | 266.24 | 1230.258 | .355 | .981 |
| Aitem65 | 266.00 | 1231.741 | .492 | .981 |
| Aitem66 | 266.33 | 1212.187 | .696 | .981 |
| Aitem67 | 266.22 | 1201.470 | .739 | .981 |
| Aitem68 | 266.09 | 1205.084 | .794 | .980 |
| Aitem69 | 266.16 | 1204.028 | .791 | .980 |
| Aitem70 | 266.09 | 1231.640 | .492 | .981 |
| Aitem71 | 266.09 | 1233.529 | .474 | .981 |
| Aitem72 | 266.11 | 1235.988 | .379 | .981 |
| Aitem73 | 266.15 | 1208.201 | .732 | .981 |
| Aitem74 | 266.13 | 1209.113 | .808 | .980 |
| Aitem75 | 266.22 | 1213.655 | .760 | .981 |
| Aitem76 | 266.20 | 1207.793 | .812 | .980 |
| Aitem77 | 266.09 | 1207.232 | .897 | .980 |

| | | | | |
|---------|--------|----------|------|------|
| Aitem78 | 266.42 | 1214.766 | .638 | .981 |
| Aitem79 | 266.27 | 1208.091 | .792 | .980 |
| Aitem80 | 266.16 | 1214.547 | .687 | .981 |
| Aitem81 | 266.35 | 1234.415 | .348 | .981 |
| Aitem82 | 266.18 | 1230.966 | .523 | .981 |
| Aitem83 | 266.16 | 1230.288 | .531 | .981 |
| Aitem84 | 266.04 | 1234.739 | .419 | .981 |
| Aitem85 | 266.15 | 1205.719 | .826 | .980 |
| Aitem86 | 266.15 | 1210.164 | .795 | .981 |
| Aitem87 | 266.11 | 1202.321 | .877 | .980 |
| Aitem88 | 266.15 | 1213.275 | .760 | .981 |
| Aitem89 | 266.71 | 1222.988 | .447 | .981 |
| Aitem90 | 266.05 | 1231.423 | .455 | .981 |
| Aitem91 | 266.09 | 1232.640 | .435 | .981 |
| Aitem92 | 266.04 | 1224.739 | .616 | .981 |
| Aitem93 | 265.85 | 1228.090 | .614 | .981 |
| Aitem94 | 266.07 | 1205.254 | .764 | .981 |
| Aitem95 | 266.25 | 1210.749 | .686 | .981 |
| Aitem96 | 266.13 | 1208.261 | .771 | .981 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 275.781 | 1279.84 | 35.775 | 83 |



**LAMPIRAN 5
HASIL UJI NORMALITAS**

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Contribution | Conviction | Culture | Commitment | Confidence | Kebahagiaan di Tempat Kerja |
|----------------------------------|----------------|-------------------|---------------------|---------------------|-------------------|-------------------|-----------------------------|
| N | | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 94.1091 | 45.1273 | 55.3273 | 52.3091 | 28.9091 | 275.7818 |
| | Std. Deviation | 12.16503 | 6.15255 | 7.42881 | 7.45573 | 4.24819 | 35.77486 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .147 | .094 | .073 | .108 | .145 | .091 |
| | Positive | .147 | .094 | .065 | .108 | .112 | .091 |
| | Negative | -.094 | -.073 | -.073 | -.072 | -.145 | -.070 |
| Test Statistic | | .147 | .094 | .073 | .108 | .145 | .091 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .055 ^c | .200 ^{c,d} | .200 ^{c,d} | .166 ^c | .056 ^c | .200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



LAMPIRAN 6
HASIL ANALISIS DESKRIPTIF ASPEK-
ASPEK KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA

Regression

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|-----------------------------|----------|----------------|----|
| Kebahagiaan di Tempat Kerja | 275.7818 | 35.77486 | 55 |
| Contribution | 94.1091 | 12.16503 | 55 |
| Conviction | 45.1273 | 6.15255 | 55 |
| Culture | 55.3273 | 7.42881 | 55 |
| Commitment | 52.3091 | 7.45573 | 55 |
| Confidence | 28.9091 | 4.24819 | 55 |

Correlations

| | | Kebahagiaan di Tempat Kerja | Contribution | Conviction | Culture | Commitment | Confidence |
|---------------------|-----------------------------|-----------------------------|--------------|------------|---------|------------|------------|
| Pearson Correlation | Kebahagiaan di Tempat Kerja | 1.000 | .969 | .935 | .960 | .962 | .925 |
| | Contribution | .969 | 1.000 | .851 | .919 | .919 | .845 |

| | | | | | | | |
|-----------------|-----------------------------|------|------|-------|-------|-------|-------|
| | Conviction | .935 | .851 | 1.000 | .865 | .900 | .897 |
| | Culture | .960 | .919 | .865 | 1.000 | .889 | .891 |
| | Commitment | .962 | .919 | .900 | .889 | 1.000 | .860 |
| | Confidence | .925 | .845 | .897 | .891 | .860 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | Kebahagiaan di Tempat Kerja | . | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | Contribution | .000 | . | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | Conviction | .000 | .000 | . | .000 | .000 | .000 |
| | Culture | .000 | .000 | .000 | . | .000 | .000 |
| | Commitment | .000 | .000 | .000 | .000 | . | .000 |
| | Confidence | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | . |
| N | Kebahagiaan di Tempat Kerja | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| | Contribution | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| | Conviction | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| | Culture | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| | Commitment | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| | Confidence | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1 | Confidence, Contribution, Conviction, Culture, Commitment ^b | | Enter |

a. Dependent Variable: Kebahagiaan di Tempat Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 1.000 ^a | 1.000 | 1.000 | .00000 |

a. Predictors: (Constant), Confidence, Contribution, Conviction, Culture, Commitment

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---|----------------|
| 1 | Regression | 69111.382 | 5 | 13822.276 | . | . ^b |
| | Residual | .000 | 49 | .000 | | |
| | Total | 69111.382 | 54 | | | |

a. Dependent Variable: Kebahagiaan di Tempat Kerja

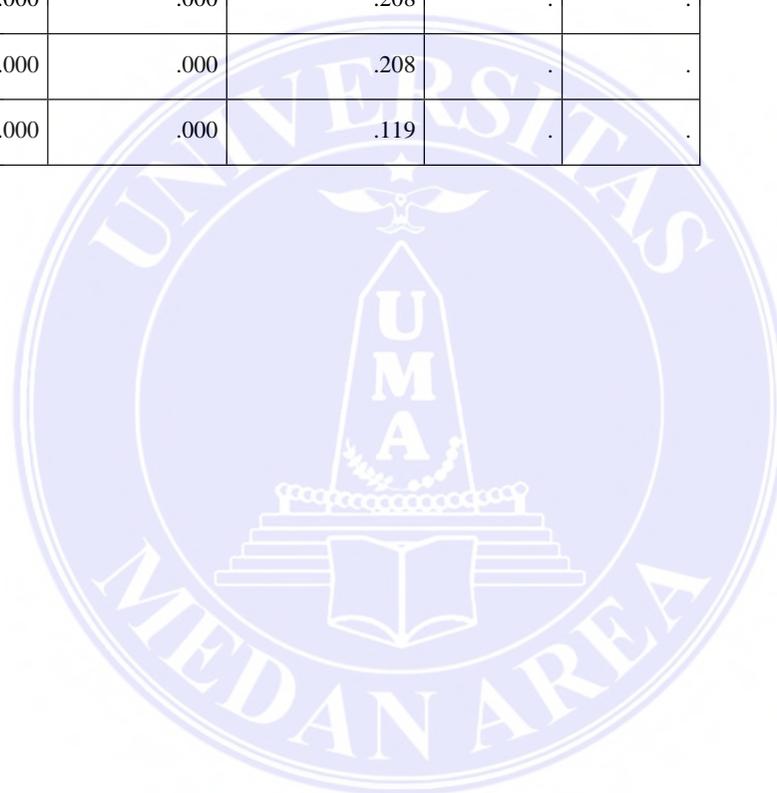
b. Predictors: (Constant), Confidence, Contribution, Conviction, Culture, Commitment

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -5.684E-14 | .000 | | . | . |

| | | | | | | |
|--|--------------|-------|------|------|---|---|
| | Contribution | 1.000 | .000 | .340 | . | . |
| | Conviction | 1.000 | .000 | .172 | . | . |
| | Culture | 1.000 | .000 | .208 | . | . |
| | Commitment | 1.000 | .000 | .208 | . | . |
| | Confidence | 1.000 | .000 | .119 | . | . |

a. Dependent Variable: kebahagiaan





**LAMPIRAN 7
HASIL ANALISIS
FREKUENSI**

Statistics

| | | Contribution | Conviction | Culture | Commitment | Confidence | HAW |
|---|---------|--------------|------------|---------|------------|------------|-----|
| N | Valid | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Frequency Table

Kebahagiaan di Tempat Kerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sedang | 10 | 18.2 | 18.2 | 18.2 |
| | Tinggi | 45 | 81.8 | 81.8 | 100.0 |
| | Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

Contribution

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sedang | 19 | 34.5 | 34.5 | 34.5 |
| | Tinggi | 36 | 65.5 | 65.5 | 100.0 |
| | Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

Conviction

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sedang | 22 | 40.0 | 40.0 | 40.0 |
| | Tinggi | 33 | 60.0 | 60.0 | 100.0 |
| | Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

Culture

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sedang | 5 | 9.1 | 9.1 | 9.1 |

| | | | | | |
|--|--------|----|-------|-------|-------|
| | Tinggi | 50 | 90.9 | 90.9 | 100.0 |
| | Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

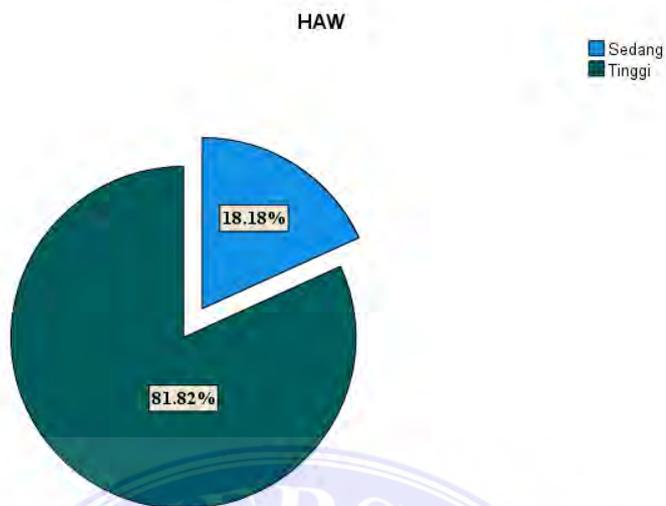
Commitment

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sedang | 21 | 38.2 | 38.2 | 38.2 |
| | Tinggi | 34 | 61.8 | 61.8 | 100.0 |
| | Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

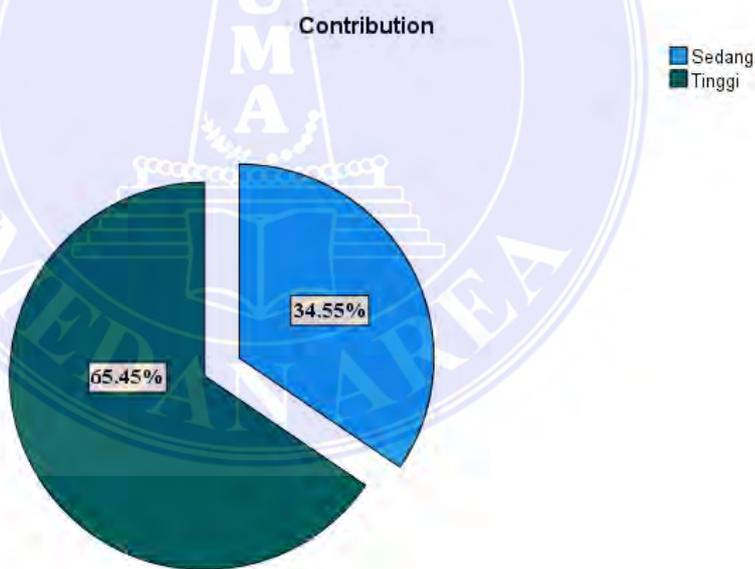
Confidence

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Rendah | 2 | 3.6 | 3.6 | 3.6 |
| | Sedang | 22 | 40.0 | 40.0 | 43.6 |
| | Tinggi | 31 | 56.4 | 56.4 | 100.0 |
| | Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

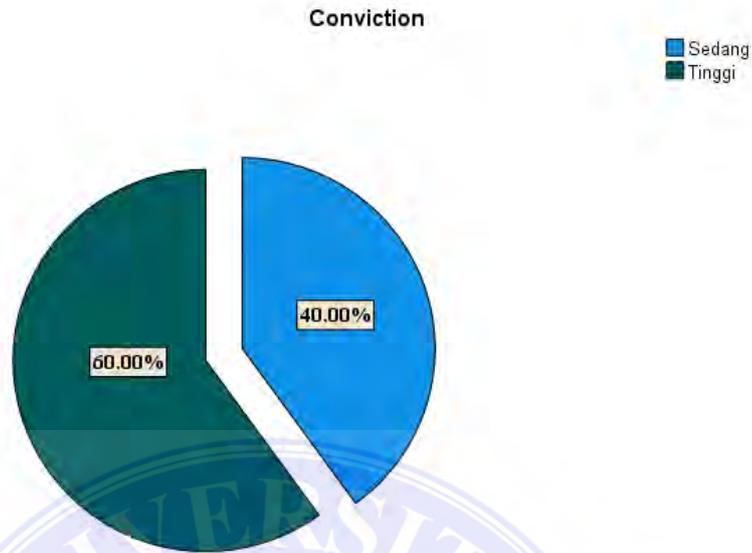
Pie chart kebahagiaan di tempat kerja



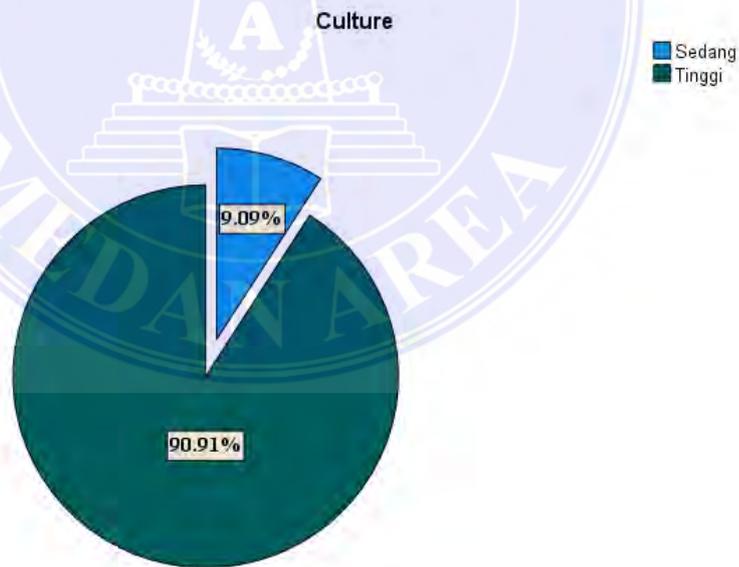
Pie chart aspek kebahagiaan di tempat kerja: Contribution



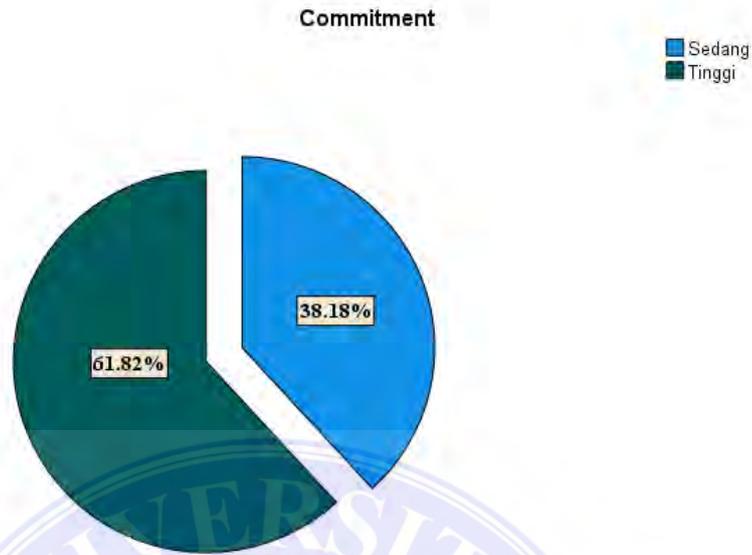
Pie chart aspek kebahagiaan di tempat kerja: Conviction



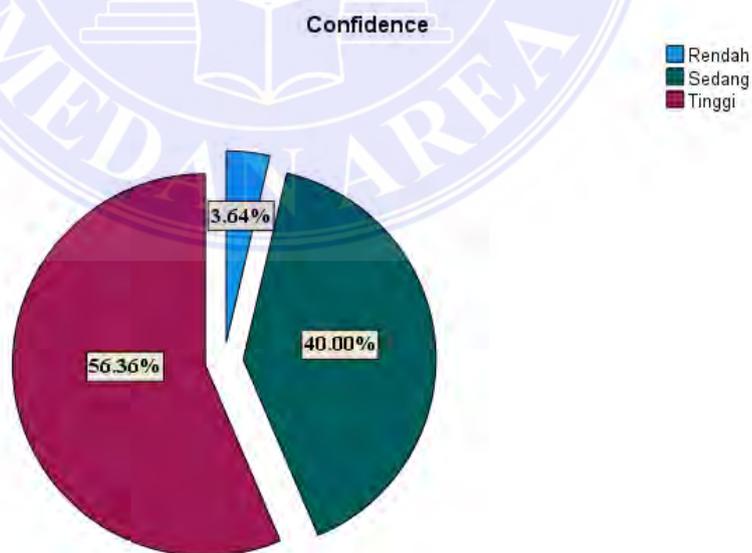
Pie chart aspek kebahagiaan di tempat kerja: Culture



Pie chart aspek kebahagiaan di tempat kerja: Commitment



Pie chart aspek kebahagiaan di tempat kerja: Confidence





**LAMPIRAN 8
SURAT PENELITIAN**



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 3895/FPSI/01.10/XII/2024
Lampiran : -
Hal : Penelitian

02 Desember 2024

Yth. Bapak/Ibu Kepala Bagian Sekretariat dan Hukum
PTPN IV Regional I Medan
di -
Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **PTPN IV Regional I Medan** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Hanida Aulia Wijaya
Nomor Pokok Mahasiswa : 218600021
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul **Bahagia di Tempat Kerja: Studi Deskriptif pada Karyawan PTPN IV Regional I Medan** Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **PTPN IV Regional I Medan**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Ibu **Shirley Melita S Meliala, S.Psi, M.Psi, Psikolog**.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami *mohon kesediaan* Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi

Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





Nomor : ISKH/eX-838/XII/2024
Lampiran : -
Hal : Selesai Penelitian

Medan, 20 Desember 2024

Kepada Yth:
Dekan Universitas Medan Area Fakultas Psikologi
Jl. Sei Serayu Nomor 70 A
di -
Medan

Menghunjuk Surat Bagian Sekretariat dan Hukum Nomor : ISKH/eX-782/XII/2024 tanggal 04 Desember 2024 perihal Izin Penelitian , dengan ini kami sampaikan bahwa:

| No | Nama | NPM | Prodi | Judul |
|----|---------------------|-----------|-----------|--|
| 1 | Hanida Aulia Wijaya | 218600021 | Psikologi | Bahagia di Tempat Kerja: Studi Deskriptif pada Karyawan PTPN IV Regional I |

telah selesai melaksanakan Penelitian di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Bagian SDM & Sistem Manajemen (ISDM) pada tanggal 05 s/d 19 Desember 2024 .

Demikian disampaikan agar maklum.

PTPN IV REGIONAL I
Bagian Sekretariat dan Hukum



Dokumen ini ditandatangani secara elektronik oleh:

 Christian Orchard Tharanon

NIK : 3000254

Jabatan : Kepala Bagian Sekretariat dan Hukum

Email : christianorchard@ptpn3.com

Tembusan :
- Arsip

AKHLAK - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

Head Office : Gedung Agro Plaza Lantai 8

Jl. H. R. Rasuna Said Kav. X2 - 1, Jakarta 12950

+62 21 31119000 +62 21 31119001

Regional I - Medan

Jl. Sei Batanghari No. 2 Medan 20122

+62 61 8452244

