

Kebahagiaan Sebagai Kunci: Mengidentifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kebahagiaan di Tempat Kerja Pada Pegawai di Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara

Happiness as a Key: Identifying Factors that Influence Workplace Happiness among Employees at the North Sumatra Natural Resources Conservation Center

M. Ghozi Al Ghifari⁽¹⁾ & Shirley Melita Sembiring Meliala^(2*)

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

*Corresponding author: shirleymelita@staff.uma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja pada pegawai di Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Sampel dari penelitian ini 48 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel dari penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu *total sampling*. Alat ukur penelitian ini menggunakan skala kebahagiaan di tempat kerja yang disusun berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kebahagiaan kerja yang dikemukakan oleh Januwarsono (2015). Analisis data yang digunakan adalah *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. Hasil penelitian membentuk lima faktor utama yaitu: (1) Kepuasan Kerja (gaji tepat waktu, keadilan promosi, motivasi melalui promosi, menikmati pekerjaan, dukungan rekan kerja, pekerjaan impian), (2) Kepercayaan Organisasi (konsistensi instansi pemerintah, kapabilitas sumber daya alam, kekuatan infrastruktur, dan komitmen organisasi), (3) Kinerja Pekerja (ketepatan waktu, kompetensi, produktivitas, dan tanggung jawab), (4) Budaya Organisasi (pegawai sebagai aset terpenting, rasa saling percaya antara atasan dengan bawahan, dan rasa saling percaya antar rekan kerja), (5) Perilaku Kepemimpinan (pemimpin yang dapat dipercaya, dan pemimpin sebagai rekan kerja).

Kata Kunci: Kebahagian; Pegawai; Organisasi; CFA.

Abstract

This study was conducted to determine the factors that influence happiness at work in employees at the North Sumatra Natural Resources Conservation Center. The research method used is descriptive quantitative. The sample of this study was 48 employees. The sampling technique of this study used non probability sampling technique, namely total sampling. The measuring instrument of this study uses a happiness scale at work which is compiled based on the factors that influence work happiness put forward by (Januwarsono, 2015). The data analysis used is Confirmatory Factor Analysis (CFA). The results of the study formed five main factors, namely: (1) Job Satisfaction (timely salary, promotion fairness, motivation through promotion, enjoying work, peer support, dream job), (2) Organizational Trust (consistency of government agencies, natural resource capability, infrastructure strength, and organizational commitment), (3) Worker Performance (timeliness, competence, productivity, and responsibility), (4) Organizational Culture (employees as the most important asset, mutual trust between superiors and subordinates, and mutual trust between colleagues), (5) Leadership Behavior (trustworthy leaders, and leaders as colleagues).

Keywords: Happiness; Employee; Organization; CFA.

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v5i3.650>

Rekomendasi mensitasikan :

Ghifari, M. G. A. & Meliala, S. M. S. (2024), Kebahagiaan Sebagai Kunci: Mengidentifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kebahagiaan di Tempat Kerja Pada Pegawai di Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 5 (3): 1196-1203.

PENDAHULUAN

Kebahagiaan di tempat kerja telah menjadi salah satu hal terpenting yang tidak hanya berakibat pada kehidupan pekerja, namun juga akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Pryce-Jones (2010) kebahagiaan di tempat kerja ialah pola pikir yang memungkinkan individu guna mencapai kinerja tertinggi serta mencapai potensinya di tempat kerja. Pekerja perlu merasa bahagia dalam bekerja guna memaksimalkan kinerja, menumbuhkan emosi yang positif ketika mengelola dan mempengaruhi lingkungan, serta memberikan rasa kepuasan kerja.

Orang yang bahagia di tempat kerja biasanya dicirikan dengan individu yang lebih berenergi, merasa lebih bahagia dengan pekerjaan dan juga hidupnya, lebih terlibat dalam pekerjaan, mencintai pekerjaannya, lebih jauh termotivasi di tempat kerja, memiliki tingkat percaya diri yang cukup tinggi di tempat kerja, mencapai tujuannya di tempat kerja, serta yang terakhir yaitu lebih bekontribusi di tempat kerja (Pryce-Jones, 2010). Selain itu menurut Donovan; Thorosen, dkk (dalam Maulana dkk, 2021) pekerja yang merasa dirinya bahagia cenderung tidak akan memperlihatkan perilaku menarik diri dari pekerjaannya seperti absen, turnover (keluar dari pekerjaan), burn out, dan juga perilaku membangkang.

Sejalan dengan hal tersebut, Saragih (2020) menyatakan kebahagiaan di tempat kerja mempunyai dampak positif yang cukup signifikan terhadap pekerja. Pekerja yang bahagia akan cenderung lebih positif, terlihat dalam cara mereka berinteraksi dengan rekan kerja dan menghadapi tantangan dalam lingkungan kerjanya.

Pekerja yang bahagia juga cenderung lebih tangguh, lebih mampu menghadapi masa-masa sulit, dan lebih siap terhadap sebuah perubahan. Lebih jauh lagi, pekerja yang bahagia cenderung memiliki jaringan sosial yang lebih luas di tempat kerja, sehingga menciptakan suasana yang lebih kolaboratif dan mendukung. Kebahagiaan di tempat kerja berkaitan dengan kesehatan fisik dan juga mental yang lebih baik, mengurangi tingkat absensi dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Fisher (dalam Atmawijaya & Fajrianti, 2023) membagi dampak kebahagiaan di tempat kerja menjadi dua, yaitu dampak pada level organisasi dan pada level individu. Dampak yang berasal dari level organisasi seperti halnya suasana hati yang positif dan baik, akan menciptakan pekerja yang kreatif dan juga produktif saat bekerja. Dampak pada level individu seperti pekerja yang dirinya merasa bahagia dan puas akan pekerjaannya, akan berkomitmen dengan tempat kerjanya, dan akan membuat tingkat guna resign yang rendah, absensi yang rendah, serta juga menunjukkan hubungan yang positif pada perilaku sebagai orang organisasi yang mempunyai nilai-nilai dari organisasi.

Kebahagiaan di tempat kerja tidak hanya sekadar bonus, melainkan investasi jangka panjang yang sangat menguntungkan bagi sebuah perusahaan. Perusahaan yang berhasil menciptakan lingkungan kerja yang bahagia akan lebih mudah menarik dan mempertahankan talenta-talenta terbaik. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, suatu perusahaan tidak hanya akan meraih tujuan yang diinginkan,

namun juga menyumbangkan kontribusi yang positif kepada masyarakat.

Hasil riset Revou.co (2021) mengenai indeks kebahagiaan perusahaan di Indonesia, GudangAda dan HappyFresh menduduki posisi puncak sebagai perusahaan dengan tingkat kebahagiaan karyawan tertinggi. Namun, hasil dari riset tersebut belum menggali lebih dalam terhadap program yang berkontribusi pada peningkatan kebahagiaan karyawan di kedua perusahaan tersebut. Sampai saat ini, belum ada perusahaan di Indonesia yang secara terbuka mempublikasikan program yang meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja yang telah dijalankan. Sehingga, pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja di Indonesia masih sangat terbatas.

Menurut riset yang dilakukan Aminingsih dan Widyantoro (2022); Leonardi dan Astuti (2023); Maghfirah (2023) tekanan yang tinggi dalam pekerjaan dapat menyebabkan stres dan juga mengurangi kesejahteraan kerja yang mengakibatkan kebahagiaan pada pekerja ikut menurun. Selain itu, Generasi milenial dan juga generasi z saat ini mendominasi angkatan kerja, kedua generasi tersebut memiliki ekspektasi yang berbeda terkait dengan kebahagiaan dan kepuasan kerja dibandingkan generasi sebelumnya.

Berdasarkan publikasi ilmiah yang ditulis oleh Nurqamar dkk., (2022) dan Budi, (2021) dapat disimpulkan bahwa generasi milenial kelahiran 1981-1996 ialah generasi yang lebih mementingkan tujuan hidup mereka daripada gaji. Berbanding terbalik dengan generasi z kelahiran tahun 1997-2012 yang lebih mengharapkan pekerjaan yang mena-

warkan stabilitas finansial dan mempunyai potensi gaji yang tinggi sebagai bentuk mencapai kebahagiaan di tempat kerja. Hal tersebut juga didukung dengan adanya berbagai media yang mengangkat isu terkait generasi z, salah satunya sebuah lembaga terkemuka di dunia yaitu British Broadcasting Corporation (BBC) sebuah lembaga penyiaran umum yang mengangkat judul "Why Gen Z are so motivated by pas" pada tahun 2023.

Sejalan dengan hal tersebut, menurut riset Adiati (2021) dan report yang dibuat HappyForce (2023) gaji ternyata lebih mempengaruhi kepuasan hidup secara umum, dan sedikit mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja. Gaji memang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kebahagiaan pekerja, namun bukan satu-satunya faktor. Kebahagiaan ini sendiri ialah suatu konsep yang kompleks dan juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait. Guna menciptakan lingkungan kerja yang bahagia, tentu sebuah organisasi harus memperhatikan tidak hanya aspek finansial, namun juga faktor-faktor non-finansial lainnya.

Jika ingin menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebahagiaan pekerja, tentu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja menjadi sangat penting bagi sebuah organisasi. Kebahagiaan di tempat kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang cukup kompleks, baik yang berasal dari internal individu ataupun eksternal seperti lingkungan kerja. Beberapa riset telah mengidentifikasi berbagai faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kebahagiaan di tempat kerja.

Menurut Januwarsono (2015) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja, yaitu kepuasan kerja, perilaku kepemimpinan, kinerja pekerja, budaya organisasi, kepercayaan organisasi dan karakteristik individu. Sejalan dengan hal tersebut menurut Wulandari dan Widyastuti (2014) beberapa faktor yang membuat pekerja bahagia di tempat kerja yaitu hubungan positif, prestasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan kesehatan.

Kebahagiaan di tempat kerja sangatlah penting termasuk di Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara sebagai instansi pemerintah yang memiliki peran penting dalam pelestarian serta pengelolaan sumber daya alam di Sumatera Utara, tentunya memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdedikasi. Sesuai dengan peraturan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) nomor 17 tahun 2022 tanggal 26 Juli 2022 mengenai organisasi dan tata kerja unit pelaksana teknis direktorat Jenderal Konservasi Sumber Daya Alam dan Ekosistem (KSDAE), Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara ialah unit pelaksana teknis konservasi sumber daya alam yang berada di bawah naungan dan bertanggung jawab kepada Direktorat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK).

Meskipun telah banyak dilakukan riset mengenai kebahagiaan di tempat kerja, namun saat ini pemahaman dan riset yang komprehensif mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja masih kurang, sebagian besar riset berasal dari negara barat. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana temuan-temuan riset tersebut

dapat diaplikasikan pada konteks budaya dan sosial, seperti Indonesia. Keterbatasan ini menyulitkan pengambilan kebijakan dan implementasi strategi yang tepat guna meningkatkan kebahagiaan pegawai yang sesuai. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja pada pegawai menjadi penting guna diteliti lebih lanjut.

Riset ini juga membatasi ruang lingkup riset pada kantor pusat Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara, yang dalam kantor pusat tersebut hanya terdapat bagian Tata Usaha dan Bidang Teknis Konservasi Sumber Daya Alam yang berjumlah 48 orang pegawai. Pembatasan riset ini didasarkan pada pertimbangan bahwa kedua bagian tersebut ialah pusat dari berbagai aktivitas dan interaksi sosial yang terjadi dalam organisasi. Selain itu, pembatasan riset ini juga didorong oleh kompleksitas struktur organisasi. Terdapat pembagian wilayah kerja yang cukup luas, dengan tiga bidang wilayah dan beberapa seksi di bawahnya, membuat riset yang mencakup seluruh bagian menjadi terlalu luas dan kompleks. Oleh sebab itu, dengan membatasi riset pada kantor pusat, riset ini diharapkan dapat lebih menghasilkan data yang lebih spesifik, akurat dan relevan, serta peneliti dapat lebih fokus dengan identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja dalam konteks lingkungan kerja yang terpusat.

Pemilihan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara sebagai tempat riset didorong oleh potensi kontribusi riset ini terhadap pengembangan kebijakan di sektor publik. Hasil dari riset ini diharapkan dapat

menjadi masukan kepada pemerintah dalam merumuskan sebuah kebijakan yang lebih baik guna meningkatkan kebahagiaan pegawai di sektor publik.

METODE PENELITIAN

Pada riset ini yang dijadikan sebagai subjek riset ialah pegawai kantor pusat di Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara bertempat di Jl. Sisimangaraja No.14, Harjosari II, Kec.Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara. Metode riset yang digunakan ialah metode riset kuantitatif deskriptif, yaitu dimana pengumpulan data menggunakan skala, yaitu skala kebahagiaan di tempat kerja. Riset ini dilakukan di Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara. Menurut Priadana dan Sunarsi (2021) kuantitatif deskriptif yaitu metode riset yang menyampaikan fakta dengan cara mendeskripsikan dari apa yang dilihat, diperoleh dan yang dirasakan.

Metode pengumpulan data dalam riset ini ialah instrumen yang berupa skala psikologi yang menggunakan pendekatan guttman. Skala disusun berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja yang dikemukakan oleh Januwarsono (2015) yaitu kinerja pekerja, budaya organisasi, kepercayaan organisasi, kepuasan kerja, perilaku kepemimpinan, dan karakteristik individu.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah teknik *non probability sampling* yaitu *total sampling*, dengan populasi dan sampel berjumlah 48 orang. Menurut Sugiyono (2020) *total sampling* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. Analisis faktor konfirmatori ialah suatu teknik analisis faktor secara apriori berdasarkan teori dan konsep yang sudah diketahui dipahami atau ditentukan sebelumnya lalu dibuat sejumlah faktor yang akan dibentuk, serta variabel apa saja yang termasuk ke dalam masing-masing faktor yang dibentuk dan sudah pasti tujuannya (Purnomo dkk., 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis faktor konfirmatori ialah suatu teknik analisis faktor secara apriori berdasarkan teori dan konsep yang sudah diketahui dipahami atau ditentukan sebelumnya lalu dibuat sejumlah faktor yang akan dibentuk, serta variabel apa saja yang termasuk ke dalam masing-masing faktor yang dibentuk dan sudah pasti tujuannya. Langkah awal, keseluruhan faktor diuji nilai *KMO and Bartlett's Test* dan *MSA* (*measures of sampling adequacy*).

Tabel 1 Hasil KMO dan Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test

| | |
|-------------------------------------------------|----------------------------------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy | .728 |
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square df Sig. |
| | 722.779 171 .000 |

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa angka KMO dan Bartlett's Test sebesar 0.728 dengan tingkat signifikansi sebesar < 0.001 . Berarti dinyatakan signifikan sehingga dapat dilanjutkan karena nilai KMO lebih besar dari 0,5 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Selanjutnya dari hasil *anti image matrices* didapatkan nilai MSA guna masing-masing variabel.

Tabel 2 Hasil Measures of Sampling Adequacy

| Indikator | Koefisien MSA | Kriteria | Keterangan |
|---------------------------------------------------------|---------------|----------|------------|
| Kompetensi (X1.1) | 0.606 | > 0.5 | Memenuhi |
| Tanggung Jawab (X1.2) | 0.679 | > 0.5 | Memenuhi |
| Ketepatan Waktu (X1.3) | 0.641 | > 0.5 | Memenuhi |
| Produktivitas (X1.4) | 0.683 | > 0.5 | Memenuhi |
| Pegawai Sebagai Aset terpenting (X2.1) | 0.727 | > 0.5 | Memenuhi |
| Rasa Saling Percaya Antar Rekan Kerja (X2.2) | 0.685 | > 0.5 | Memenuhi |
| Rasa Saling Percaya Antara Atasan Dengan Bawahan (X2.3) | 0.708 | > 0.5 | Memenuhi |
| Komitmen Organisasi (X3.1) | 0.750 | > 0.5 | Memenuhi |
| Kapabilitas Sumber Daya Manusia (X3.2) | 0.821 | > 0.5 | Memenuhi |
| Kekuatan Infrastruktur (X3.3) | 0.717 | > 0.5 | Memenuhi |
| Konsistensi Instansi Pemerintah (X3.4) | 0.779 | > 0.5 | Memenuhi |
| Keadilan Promosi (X4.1) | 0.797 | > 0.5 | Memenuhi |
| Motivasi Melalui Promosi (X4.2) | 0.820 | > 0.5 | Memenuhi |
| Gaji Tepat Waktu (X4.3) | 0.756 | > 0.5 | Memenuhi |
| Dukungan Rekan Kerja (X4.4) | 0.777 | > 0.5 | Memenuhi |
| Pemimpin yang Dapat dipercaya (X5.1) | 0.643 | > 0.5 | Memenuhi |
| Pemimpin Sebagai Rekan Kerja (X5.2) | 0.671 | > 0.5 | Memenuhi |
| Menikmati Pekerjaan (X6.1) | 0.699 | > 0.5 | Memenuhi |
| Pekerjaan Impian (X6.2) | 0.718 | > 0.5 | Memenuhi |

Didalam anti image matrices semua variabel memiliki nilai MSA diatas 0,5 sehingga dapat dilanjutkan ke analisis tahap berikutnya. Setelah seluruh variabel memiliki nilai yang mencukupi, tahap selanjutnya ialah melakukan proses inti dari analisis faktor yaitu melakukan proses ekstraksi terhadap sekumpulan variabel yang sudah ada sehingga terbentuklah satu ataupun beberapa faktor. Metode yang digunakan pada tahap selanjutnya ialah *Principal Component Analysis* guna mengetahui nilai komunaliti.

Tabel 3 Hasil Communalities

| Indikator | Initial Extraction | Kontribusi % |
|---------------------------------------------------------|--------------------|--------------|
| Kompetensi (X1.1) | 1.000 | 69.6% |
| Tanggung Jawab (X1.2) | 1.000 | 74.8% |
| Ketepatan Waktu (X1.3) | 1.000 | 78.4% |
| Produktivitas (X1.4) | 1.000 | 70.4% |
| Pegawai Sebagai Aset terpenting (X2.1) | 1.000 | 89.6% |
| Rasa Saling Percaya Antar Rekan Kerja (X2.2) | 1.000 | 75.7% |
| Rasa Saling Percaya Antara Atasan Dengan Bawahan (X2.3) | 1.000 | 80.2% |
| Komitmen Organisasi (X3.1) | 1.000 | 85.6% |
| Kapabilitas Sumber Daya Manusia (X3.2) | 1.000 | 86.5% |
| Kekuatan Infrastruktur (X3.3) | 1.000 | 81.6% |
| Konsistensi Instansi Pemerintah (X3.4) | 1.000 | 88.9% |
| Keadilan Promosi (X4.1) | 1.000 | 83.8% |
| Motivasi Melalui Promosi (X4.2) | 1.000 | 75.7% |
| Gaji Tepat Waktu (X4.3) | 1.000 | 76.6% |
| Dukungan Rekan Kerja (X4.4) | 1.000 | 76.6% |
| Pemimpin yang Dapat dipercaya (X5.1) | 1.000 | 91.1% |
| Pemimpin Sebagai Rekan Kerja (X5.2) | 1.000 | 92.4% |
| Menikmati Pekerjaan (X6.1) | 1.000 | 68.0% |
| Pekerjaan Impian (X6.2) | 1.000 | 62.1% |

Kemudian nilai extraction menunjukkan seberapa besar tingkat hubungan dari variabel terhadap kelompok faktor yang akan terbentuk. Dalam hal ini yang paling besar memiliki kekuatan hubungan ialah X5.2 dengan koefisien sebesar 0.924 artinya pemimpin sebagai rekan kerja dapat menjelaskan 92,4% varians yang terbentuk, dan yang paling lemah ialah X6.2 yakni sebesar 0.621 artinya pekerjaan impian dapat menjelaskan 62,1% varians terbentuk.

Selanjutnya melihat nilai tabel *component matrix* dan *rotated component matrix*, nilai yang ditunjukkan didalam tabel *component matrix* ialah besarnya nilai factor loading atau besar korelasi suatu variabel terhadap faktor yang terbentuk.

Tabel 4 Hasil Rotasi Faktor (Varimax Method)

| Indikator | Faktor | Eigen Value | % of Var | Cumulative % | Sebelum Rotasi | Setelah Rotasi |
|-----------|--------|-------------|----------|--------------|----------------|----------------|
| X4.3 | 1 | 6.735 | 35.446 | 35.446 | 0.629 | 0.843 |
| X4.1 | | | | | 0.726 | 0.832 |
| X4.2 | | | | | 0.713 | 0.804 |
| X6.1 | | | | | 0.481 | 0.785 |
| X4.4 | | | | | 0.701 | 0.766 |
| X6.2 | | | | | 0.447 | 0.723 |
| X3.4 | 2 | 3.113 | 16.385 | 51.831 | 0.678 | 0.891 |
| X3.2 | | | | | 0.753 | 0.866 |
| X3.3 | | | | | 0.644 | 0.859 |
| X3.1 | | | | | 0.752 | 0.846 |
| X1.3 | 3 | 2.291 | 12.058 | 63.889 | 0.666 | 0.874 |
| X1.1 | | | | | 0.504 | 0.795 |
| X1.4 | | | | | 0.514 | 0.771 |
| X1.2 | | | | | 0.544 | 0.734 |
| X2.1 | 4 | 1.731 | 9.109 | 72.998 | 0.558 | 0.886 |
| X2.3 | | | | | 0.657 | 0.874 |
| X2.2 | | | | | 0.603 | 0.82 |
| X5.1 | 5 | 1.207 | 6.352 | 79.35 | 0.641 | 0.9 |
| X5.2 | | | | | 0.616 | 0.848 |

Hasil analisis faktor menunjukkan bahwa tahap 2 dari 19 indikator membentuk 5 faktor utama yaitu:

Faktor 1: Kepuasan Kerja, memiliki beberapa dimensi yaitu gaji tepat waktu (X4.3), keadilan promosi (X4.1), motivasi melalui promosi (X4.2), menikmati pekerjaan (X6.1), dukungan rekan kerja (X4.4), pekerjaan impian (X6.2). Dari keenam dimensi tersebut, dimensi gaji tepat waktu (X4.3) memiliki nilai loading tertinggi yaitu 0.843. Artinya Gaji tepat waktu menjadi dimensi utama dalam hal membentuk kepuasan kerja.

Faktor 2: Kepercayaan Organisasi, memiliki dimensi yaitu konsistensi instansi pemerintah (X3.4), kapabilitas sumber daya manusia (X3.2), kekuatan infrastruktur (X3.3), komitmen organisasi (X3.1). Dari keempat dimensi tersebut konsistensi instansi pemerintah (X3.4) memiliki nilai loading tertinggi yaitu 0.891, hal ini berarti konsistensi instansi pemerintah (X3.4) menjadi dimensi utama yang membentuk kepercayaan organisasi.

Faktor 3: Kinerja Pekerja, memiliki 4 dimensi yaitu ketepatan waktu (X1.3), kompetensi (X1.1), produktivitas (X1.4), tanggung jawab (X1.2). Dalam hal ini, ketepatan waktu (X1.1) menjadi nilai loading tertinggi yaitu 0.874. Artinya, ketepatan waktu (X1.1) menjadi dimensi utama pembentuk kinerja pekerja.

Faktor 4: Budaya Organisasi, memiliki 3 dimensi yaitu pegawai sebagai aset terpenting (X2.1), rasa saling percaya antara atasan dengan bawahan (X2.3), rasa saling percaya antar rekan kerja (X2.2). Nilai loading tertinggi pada faktor ini ialah pegawai sebagai aset terpenting (X2.1) 0.886. Hal tersebut berarti pegawai sebagai aset terpenting (X2.1) menjadi dimensi utama pembentuk budaya organisasi.

Faktor 5: Perilaku Kepemimpinan, memiliki 2 dimensi yaitu pemimpin yang dapat dipercaya (X5.1), pemimpin sebagai rekan kerja (X5.2). Dimensi yang memiliki nilai loading tertinggi ialah pemimpin yang dapat dipercaya (X5.1) yaitu sebesar 0.9. Artinya, pemimpin yang dapat dipercaya

(X5.1) menjadi dimensi utama pembentuk perilaku kepemimpinan

SIMPULAN

Hasil analisis faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja di Balai Besar konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara memiliki 5 faktor yaitu: faktor 1 Kepuasan Kerja dengan gaji yang tepat waktu menjadi indikator utama, faktor 2 Kepercayaan organisasi dengan konsistensi instansi pemerintah menjadi indikator utama, faktor 3 Kinerja Pekerja dengan ketepatan waktu menjadi indikator utama, faktor 4 Budaya Organisasi dengan pegawai sebagai aset terpenting menjadi indikator utama, faktor 5 Perilaku Kepemimpinan dengan pemimpin yang dapat dipercaya menjadi indikator utama.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiati, R. P. (2021). Kepuasan Hidup: Tinjauan dari Kondisi Keuangan dan Gaya Penggunaan Uang. *Jurnal Ilmu Keluarga dan Konsumen*, 14(1), 40–51. <https://doi.org/10.24156/jikk.2021.14.1.40>
- Aminingsih, T. A., & Widayantoro, H. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Kebahagiaan di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Avira. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 545–557. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3716>
- Atmawijaya, I. G. A. R., & Fajrianti. (2023). Peran PERMA+4 Peningkatan Happiness at Work Pada BUMN X. *Psikostudia Jurnal Psikologi*, 12(2), 288–294. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v12i2>
- Budi, S. H. I. (2021). Minimalisir Konflik dalam Gap Generasi Melalui Pendekatan Komunikasi Interpersonal. *Teologi Injili*, 72–87.
- HappyForce. (2023). *Global Happiness at Work Report*.
- Januwarsono, S. (2015). Analytical of Factors Determinants of Happiness at Work Case Study on PT. PLN (Persero) Region Suluttenggo, Sulawesi, Indonesia. *European Journal of Business and Management* www.iiste.org ISSN, 7(8). www.iiste.org
- Leonardi, F. N., & Astuti, N. W. (2023). Hubungan Stres Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis Guru. *Provitae Jurnal Psikologi Pendidikan*, 16(2), 26–37.
- Maghfirah, N. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Doktor Manajemen*, 6(2), 127–136.
- Maulana, M. H., Anggraeni, S. P., & Lestari, T. A. (2021). *Faktor Kebahagiaan Karyawan di Lingkungan Kerja Terhadap Keberhasilan Sebuah Perusahaan*.
- Nurqamar, I. F., Ulfa, S., Hafizhah, I., Nurfadhillah, & Rahmi, N. (2022). The Intention of Generation Z To Apply For a Job. *JBMI Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Informatika*, 18(3), 218–247. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v18i3.16493>
- Priadana, S., & Sunarsih, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at Work Maximizing Your Psychological Capital For Success* (First). Wiley-Blackwell.
- Purnomo, Sutadiji, E., Utomo, W., Purnawirawan, O., Purnawirawan, O., Farich, R., Sulistianingsih, Fajarwati, R., Carina, A., & Gilang, N. (2022). *Analisis Data Multivariat* (1 ed.). Omara Pustaka.
- Revou.co. (2021). *Happiness Index Perusahaan Indonesia*. <https://id.revou.co/happiness-index>
- Saragih, R. (2020). *Happiness at Work - Kunci Sukses Perusahaan Kelas Dunia*. PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo, Ed.; 2 ed.). ALFABETA, cv.
- Wulandari, S., & Widayastuti, A. (2014). Faktor-Faktor Kebahagiaan di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi*, 10(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24014/jp.v10i1.1178>.