

HUBUNGAN KEBAHAGIAAN KERJA DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS X KABUPATEN Y

I Nyoman Tri Arya Wiguna *

Program Studi Psikolog, Fakultas Ilmu Kesehatan dan Sains, Universitas Dhyana Pura
Nyomanarya2804@gmail.com

I Gde Dhika Widarnandana

Program Studi Psikolog, Fakultas Ilmu Kesehatan dan Sains, Universitas Dhyana Pura

Wiriana

Program Studi Psikolog, Fakultas Ilmu Kesehatan dan Sains, Universitas Dhyana Pura

Abstract. *This research aims to determine the relationship between job happiness and work engagement in the State Civil Apparatus at the Population Control Service, Family Planning, Women's Empowerment and Child Protection, Badung Regency. The data collection process was carried out from June 1 2024 to July 1 2024. Work happiness was measured using the work happiness scale and work engagement was measured using the work engagement scale which had been tested for validity and reliability again. This research involved a sample of 70 people with an age range of 35-58 years. The data analysis method used in this research is the Pearson correlation test. Based on the results of the correlation analysis between the two variables, it can be concluded that there is a significant positive relationship between job happiness and work engagement.*

Keywords: *Job happiness, work engagement, civil apparatus*

Abstrak. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara Kebahagiaan Kerja dengan *work engagement* pada Aparatur Sipil Negara di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Badung. Proses pengumpulan data dilakukan dari tanggal 1 Juni 2024 hingga tanggal 1 Juli 2024. Kebahagiaan kerja diukur dengan menggunakan skala kebahagiaan kerja dan *work engagement* diukur dengan menggunakan skala *work engagement* yang telah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas kembali. Penelitian ini melibatkan 70 orang sampel dengan rentang usia 35-58 tahun. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasional *pearson*. Berdasarkan hasil analisis korelasi antara kedua variabel dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan positif dengan nilai koefisien korelasi 0,762 antara kebahagiaan kerja dengan *work engagement*.

Kata Kunci: Kebahagiaan kerja, *work engagement*, aparatur sipil negara

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam sistem pemerintahan adalah pegawai pemerintahan yang memiliki peran dalam hal merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan roda pemerintahan (Ansory & Indrasari, 2018). Pegawai pemerintahan yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang termasuk dalam Aparatur Sipil Negara (ASN). Selain itu terdapat Pegawai Pemerintah yaitu Pegawai Pemerintahan Non Pegawai Negeri (PPNPN), honorer, tenaga ahli, pegawai kontrak, Pegawai Tidak Tetap (PTT), Tenaga Pendamping, dan Pegawai Non ASN (Buwana & Widhiastuti, 2023).

Pegawai Aparatur Sipil Negara terbagi kedalam dua jenis yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja (PPPK) (Chariah dkk, 2020). Menurut data Badan Kepegawaian Negara pada tahun 2022 mencatat terdapat 4.344.552 Aparatur Sipil

Negara yang terdiri dari PNS sebesar 92% dan 8% PPPK. Selanjutnya Aparatur Sipil Negara yang bekerja di pemerintahan pusat yaitu 22% dan 77% bekerja di pemerintahan daerah (BKN, 2022).

Instansi pemerintahan membutuhkan Aparatur Sipil Negara yang memiliki keterikatan dalam bekerja karena akan menentukan faktor keberhasilan instansi. Schaufeli et al (2002) mengemukakan keterikatan kerja adalah keadaan pikiran dan perasaan yang positif berdampak dengan pekerjaan dan memiliki karakteristik semangat (*vigour*), pengabdian (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*). Selanjutnya pendapat Kahn (1990) mengatakan keterikatan kerja merupakan ekspresi pegawai yang baik, secara kognitif dan emosional.

Keterikatan kerja dapat menumbuhkan kualitas pekerjaan, karena pegawai yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi memiliki ciri-ciri bekerja lebih keras, semangat, bekerja melebihi target yang ditentukan, serta memberikan seluruh energi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan. Kualitas dan hasil kerja pegawai yang memiliki *work engagement* berpengaruh terhadap instansi seperti meningkatkan pertumbuhan dan produktivitas instansi. Semakin berkualitas pekerjaan dan hasil pekerjaan, maka pertumbuhan dan produktivitas instansi akan meningkat. Sebaliknya pegawai yang tidak memiliki *work engagement* menurut Whittington (2017) akan menampilkan sikap kontraproduktif seperti tidak bergaul dengan teman di organisasi, sering absen dalam bekerja, memperlihatkan keinginan meninggalkan organisasi dan sikap kerja yang berdampak pada penurunan target instansi.

Fenomena *work engagement* ASN telah menjadi topik yang sering dibicarakan dan diukur pada beberapa tahun terakhir. Seperti keterikatan kerja Aparatur Sipil Negara dalam penelitian Anisa et al., 2023 (dalam Sitorus & Primanita, 2024) tingkatan *work engagement* pada ASN di salah satu instansi pemerintahan di Sumatera Barat sebesar 18%. Aspek yang diukur yaitu tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan 17%, semangat 24%, konsentrasi 16% dan dedikasi 15%. Gambaran pegawai yang kurang memiliki *work engagement* seperti perilaku yang tidak disiplin, sering tidak masuk kerja dan menambahkan libur sendirinya. Sejalan dengan penelitian (Hafiz & Kurniawan, 2019) *work engagement* pada pegawai ASN di Kabupaten Sintang memiliki *work engagement* sebesar 21,9 %. Aspek yang diukur yaitu semangat dan antusias dalam bekerja 28,8%, memandang pekerjaan penting dan berguna 46,2%, keterikatan dan keterlibatan 40,4%, setiap bangun rasa semangat ke tempat kerja 23,1%, ASN merasa waktu terasa cepat 30,8%, ASN tentang energik 21,2%, ASN yang memperhatikan segala sesuatu di sekitarnya 3,8%.

Survei yang dilakukan Gallup (2022) mengidentifikasi keterikatan kerja pada karyawan di Indonesia sebesar 24% lebih rendah negara-negara Asia Selatan yang memiliki keterikatan kerja sebesar 27%. Selanjutnya dari survei tersebut karyawan menyatakan, mereka tidak menemukan makna dalam bekerja dan berpikir bahwa hidup mereka tidak akan baik dan tidak ada harapan untuk masa depan mereka. Menurut Bakker dan Leiter (dalam Muslikah, dkk., 2020) diketahui bahwa pegawai yang memiliki *work engagement* tinggi disinyalir memiliki tanggung jawab dan komitmen yang lebih positif. Hal ini ditunjukkan dengan mereka lebih mencintai pekerjaannya, tidak mudah menyerah dan berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan padanya.

Tiga aspek yang mempengaruhi *work engagement* adalah kondisi fisik dan psikologis yang kuat dalam bekerja (*vigor*), keadaan pikiran pegawai seperti konsentrasi (*dedication*), dan *absorption* merupakan perasaan larut saat melakukan pekerjaan (Schaufeli dan Bakker, 2004). Pegawai yang merasakan keterikatan dalam bekerja akan memperlihatkan perilaku yang komitmen kepada perusahaan, memajukan perusahaan, dan tingkat keluar masuknya pegawai (*turn over*) akan rendah atau berkurang (Febriansyah & Ginting, 2020).

Faktor yang menyebabkan keterikatan kerja yaitu sumberdaya pekerjaan (*job resources*) seperti otonomi pekerjaan, dukungan internal dan pengawasan, pengembangan karir, jenis pekerjaan, rasa tanggung jawab, kepemimpinan transformasional, nilai keadilan organisasi. Selanjutnya tuntutan pekerjaan (*job demand*) merupakan aspek fisik, sosial dan sumberdaya

personal (personal resources) dilihat dari kestabilan emosi, harga diri, pencapaian prestasi efikasi diri fleksibilitas dan penyesuaian diri dan optimis (Schaufeli, 2011).

Menurut Badan Kepegawaian Negara (2022) Aparatur Sipil Negara harus profesional dalam melaksanakan pelayanan publik dan mengembangkan budaya kerja yang baik dengan perpedoman pada BerAKHALAK yaitu Berorientasi pelayanan, Akutabel, Kopeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif. Dalam pelaksanaan praktik kerja lapangan di Dinas X Pemerintahan Kabupaten Y, peneliti melihat kurangnya keterikatan kerja pada ASN sesuai faktor penyebabnya terjadi keterikatan kerja menurut (Schaufeli, 2011). Seperti tidak meratanya beban kerja antara Aparatur Sipil Negara dan honorer menyebabkan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh ASN dilimpahkan kepada pegawai honorer, terjadinya masalah komunikasi, pegawai yang berkeinginan untuk pindah dinas, pegawai kurang disiplin, dan malas seperti tidak mengikuti jam kerja ASN sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Supaya lebih mendalam melihat mengenai permasalahan keterikatan kerja peneliti melakukan survei dengan wawancara pada tiga ASN

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan informan GB, GD, BN yang sebagai ASN dinas X Kabupaten Y mengenai *work engagement* yaitu:

“Kalau rasa ingin pindah, jujur setiap pegawai, jangan berpikir tidak manusiawi iya, artinya begini siapa pun pegawai itu pasti berkeinginan, kadang berkeinginan ditempat A, tempat B, tempat C, tujuannya itu untuk reshuffle, karena agar tidak menuntun. Contohnya disini 10 tahun, setiap orang pasti berpikir bagaimana sih rasa nya di tempat itu, pasti tidak mungkin, pasti berpikir sama walaupun, salah satu contoh lagi seorang psikolog atau seorang pendamping hukum atau seorang pengacara kadang-kadang mereka pasti merasakan bosan. Karena saya pernah memiliki pemikiran untuk pindah alasnya kerja disini bebannya tidak merata” (GB.008). (12.01.2024)

“Waktu itu pernah tapi itu pun tidak terlepas dari kesalahan saya sendiri, saya memang mengalami, disamping saya tidak bisa memposisikan diri saya di tempat kerja dan dirumah, kebetulan saat itu saya bawa masalah di rumah ke tempat kerja dan menjadi miss komunikasi dengan teman-teman saya sempat ingin berhenti tetapi diberitahu pimpinan saat itu tapi saya ingin pindah, kembali lagi mengingat sebelumnya saya lah yang meminta bekerja di tempat ini, kalau saya bekerja dengan baik berdosa saya rasanya menyia-nyiaakan pekerja yang diberikan oleh saya. Dari kejadian itu saya malas bekerja beberapa hari”. (GD. 014). (12.01.2024)

“Kalau dari saya pernah ada sih, tapi saya punya cara sendiri, dan masing-masing orang juga berbeda dalam mengatasi hal ini, saya pernah merasakan tidak semangat, malas dalam bekerja, telat datang, pulang duluan, membiarkan pekerjaan dan melemparkan ke teman, mungkin ada pegawai yang kecewa malas terlambat dan jarang bekerja mungkin ada yang begitu lah saya lihat. Kan begini setiap orang kan perlu evaluasi, tapi itu kan dibarengi dengan perjuangan”. (BN.016). (12.01.2024)

Berdasarkan survei awal dengan wawancara dilakukan peneliti melihat kurangnya keterikatan kerja seperti permasalahan ingin pindah bidang pekerjaan, komunikasi kurang baik dengan rekan kerja, kurang disiplin dan malas bekerja. Selanjutnya peneliti melakukan survei pendahuluan dengan kuesioner dibuat dengan *google form* dan disebarakan secara online di Dinas X Kabupaten Y dengan pertanyaan mengenai keterikatan kerja menggunakan teori (Schaufeli dan Bakker, 2004). Dari hasil survey awal dengan mendapatkan 20 responden melalui kuesioner mengenai *work engagement* ASN di dinas X Kabupaten Y sebesar 33,9%.

Aspek penilaian yang terdiri dari tidak ada pengaruh negatif dari rekan kerja 30%, keterlibatan fisik, hati, pikiran 58,3%, optimis, 50%, tidak pernah mendahului pulang 10%, tidak pernah terlambat 15%, semangat 50%, tidak menginginkan pindah 25%, tidak merasakan paksaan 20,8%, tidak menguras tenaga 29,2%, tidak tertekan 50%, tidak menaruh beban kerja 35%. Utoro & Gustomo (2014) mengemukakan perlunya perusahaan memperhatikan setaip tindakan kecil

yang dapat mengakibatkan terjadi suatu masalah bagi pegawai dan memiliki sikap responsif yang terjadi dalam lingkungan pegawai.

Keterikatan kerja bisa dipengaruhi oleh kebahagiaan kerja. Menurut Bakker & Schaufeli (2008) pegawai yang memiliki kebahagiaan yang tinggi dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Chinanti & Siswati (2018) mengenai keterikatan kerja dan kebahagiaan kerja ditemukan bahwa kebahagiaan kerja dapat memprediksi keterikatan kerja. Menurut Seligman (2005) kebahagiaan kerja adalah penyerapan energi positif yang dirasakan pegawai saat melakukan pekerjaan. Kebahagiaan kerja berdampak terhadap organisasi, seperti pada keterlibatan pekerja pegawai (Fisher, 2010). Penemuan yang ditemukan oleh Pryce-Jones (2010), pegawai yang bahagia akan selalu terlibat dengan pekerjaan dibandingkan pekerja yang tidak memiliki kebahagiaan.

Dalam bidang lingkungan kerja, kebahagiaan digambarkan perasaan yang positif yang berhubungan dengan penggunaan sumber daya yang secara optimal untuk mengatasi tantangan yang dijalankan (Setyawan & Tobing, 2022). Seseorang yang bahagia adalah sosok yang lebih banyak memiliki perasaan positif. Kebahagiaan kerja diperlukan pegawai untuk memaksimalkan kinerjanya serta menimbulkan adanya perasaan positif dalam mengelola dan memberi dampak pada lingkungannya (Pryce-Jones, 2010).

Seseorang yang merasakan kebahagiaan dalam bekerja maka Tingkat keterikatan kerja yang dimilikinya akan tinggi Field & Butendach, 2011 (dalam Satriawan dkk, 2019). Dengan adanya keterlibatan kerja, kebahagiaan dapat digerakan melalui dengan adanya perilaku positif. Apabila seseorang bahagia dalam bekerja akan lebih positif menghadapi permasalahan yang terjadi di tempat kerja. Dengan pikiran positif pegawai lebih siap menghadapi tantangan yang dijalankan. Menurut Pryce-Jones (2010) kebahagiaan kerja merupakan pola pikir untuk memaksimalkan dan meraih prestasi dengan memperhatikan keadaan lingkungan kerja saat bekerja sendiri atau dengan kelompok. Menurut Fisher (2010) kebahagiaan kerja adalah sikap positif atau pengalaman yang baik dan menyenangkan di lingkungan kerja yang cenderung menggunakan sumberdaya yang dimiliki secara maksimal, optimal dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga hasil yang dicapai menjadi sesuai.

Menurut Kebahagiaan kerja berdasarkan Seligman (2005) merupakan keadaan emosi positif yang ditimbulkan oleh individu dengan kegiatan positif yang disukai oleh individu. Seligman (2005) juga menyatakan terdapat dua faktor yang mempengaruhi kebahagiaan, yaitu faktor yang tumbuh dari dalam diri contohnya kesesuaian antara harapan pekerjaan dengan kemampuan diri, dan kepribadian individu. Sedangkan faktor yang tumbuh dari luar contohnya beban kerja yang meningkat dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Aspek kebahagiaan kerja menurut (Seligman, 2005) terdiri dari Menjalankan interaksi yang baik, keterlibatan penuh, penemuan makna dalam keseharian, optimism, dan *resiliensi*. Dari kebalikan teori kebahagiaan kerja peneliti melihat Aparatur Sipil Negara di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak melihat seperti hubungan interaksi dengan rekan kerja yang tidak baik mengakibatkan tumbuhnya malas bekerja, beberapa pekerjaan yang sering ditunda sehingga, tidak adanya rasa bangga dalam menghadapi permasalahan kerja, adanya keinginan rasa pindah ke dinas lain yang berlawanan dengan teori kebahagiaan kerja. Untuk mengetahui lebih dalam mengenai kebahagiaan kerja ASN di dinas X Kabupaten Y peneliti mewawancarai tiga ASN.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan ASN, GB, GD dan BN mengenai kebahagiaan kerja di dinas X Kabupaten Y yaitu:

“Jadi begini terkait dengan hubungan interaksi dengan rekan kerja dalam aspek kebahagiaan tidak dikatakan akan lancar 100%, itu tidak mungkin yak, terkadang ada saja ketika

saya sampaikan dan salah penangkapan oleh rekan kerja, jadi pas komunikasi kita bisa berbeda, ide juga berbeda. Makaitu perlu diperjelas kenyataannya seperti itu dan berdampak kepada ketidaknyamanan dalam bekerja seperti pengen cepat pulang, pas jam kerja tidak ada dikantor dan malas bekerja, lebih baik terlambat” (GB. 005). (12.01.2024)

“Hambatan pernah karena masalah interaksi pada rekan kerja ada saja, itupun tidak sampai berlarut-larut tidak terlalu panjang, cepat diperbaiki dan cepat penanganan tidak sampai membenci satu sama lain tapi pas itu mempengaruhi kebahagiaan kerja waktu itu yang ingin rasa malas ambil pekerjaan atau pindah” (GD. 005). (12.01.2024)

“Saya melihat rekan kerja pasti ada aja hambatan dalam bekerja baik dari dengan kerja atau masalah keluarga yang dibawa membuat rekan kerja ikut juga kena imbasnya. Kemudian ada rekan yang mengeluh karena beban kerja yang memberatkan salah satu pihak atau tidak suka satu ruangan sama dengan rekan kerja” (BN.025). (12.01.2024)

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa pada ketiga ASN memiliki pandangan dan kondisi mengenai kebahagiaan kerja berbeda-beda. Masalah yang mempengaruhi kebahagiaan pegawai yaitu hubungan negatif dengan rekan kerja, karena perbedaan pendapat menyebabkan rasa tidak nyaman, beban kerja yang tidak merata membuat pegawai sering mengeluh. Menurut Smitson dan Lewis (dalam, Pradana & Nugrageni, 2021) ketidakbahagiaan bekerja merupakan kondisi negatif, ditandai dengan perasaan cemas, malas, tertekan dan hubungan negatif dengan rekan kerja

Selanjutnya peneliti melakukan survei pendahuluan dengan kuesioner melalui google form yang disebarakan melalui online grup dinas X Kabupaten Y mendapatkan hasil kebahagiaan kerja ASN dinas X Kabupaten Y sebesar 41,5% dari 20 responden yang terkumpulkan. Aspek yang dinilai menggunakan teori Seligman (2005) yang terlihat bangkit menyelesaikan pekerjaan 45,8%, hubungan dengan kerja yang baik 41,7%, tidak pernah masalah komunikasi 20% dan gambaran diri bahagia, 58,3%. Seharusnya kebahagiaan kerja ASN di Kabupaten Y tinggi dikarena kabupaten Y mengeluarkan Perbup no. 5 tahun 2021 tentang tambahan tunjangan penghasilan ASN tapi justru sebaliknya (Database Peraturan, 2021). Kebahagiaan kerja ASN yang tinggi bisa didukung dengan gaji, tunjangan, pensiunan dan fasilitas lainnya yang berdampak pada kebahagiaan dalam menjalankan pekerjaan (Syam, 2024).

Berdasarkan latar belakang fenomena yang diatas dapat dilihat bahwa kebahagiaan kerja dan keterikatan pegawai memiliki peran penting bagi ASN serta instansi Penulis tertarik melakukan penelitian dan membahas lebih dalam mengenai Hubungan Kebahagiaan Kerja dengan *Work Engagement* pada Aparatur Sipil Negara di dinas X Kabupaten Y.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu, penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah kebahagiaan kerja dan variabel dependen atau terikat *adalah work engagement*. Berdasarkan laman resmi website dinas X Kabupaten Y jumlah ASN dinas X adalah 78 orang. Penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menerapkan metode purposive sampling. Penentuan ukuran sampel dilakukan berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel berdasarkan taraf kepercayaan 5% dari Isaac dan Michael, sehingga dengan jumlah populasi sebanyak 78 orang sampel yang diperlukan berjumlah 63 orang. Penelitian ini menggunakan metode pemberian kuesioner dengan menerapkan *skala likert*.

Alat ukur kebahagiaan kerja yang digunakan dalam penelitian ini dikembangkan oleh (Mayendry, et al., 2020) memiliki 32 aitem. Penelitian melakukan uji kembali alat ukur melibatkan 60 orang responden dengan batasan nilai *corrected item correlation* lebih besar dari 0,3 dan

mendapatkan hasil uji daya diskriminasi bergerak dari 0,315-0,865, terdapat lima (5) aitem yang gugur. Uji reliabilitas terhadap 27 butir yang digunakan, didapatkan nilai alpha cronbach's sebesar 0,935. Alat ukur *work engagement* yang digunakan dalam penelitian ini dikembangkan oleh (Widarnandana, 2020) dengan 19 aitem menggunakan teori (Schaufeli & Bakker, 2004). Peneliti melakukan uji kembali alat ukur dengan 60 responden yang didapatkan. Hasil uji daya diskriminasi di atas, terdapat satu (1) aitem yang gugur serta nilai tiap aitem yang digunakan bergerak dari 0,424-0,907. Nilai alpha cronbach's sebesar 0,959. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji statistik inferensial. Menurut (Sugiyono, 2018) statistik inferensial dibagi menjadi dua yaitu statistik parametrik dan non-parametrik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Orientasi Kancan

Aparatur Sipil Negara atau ASN memiliki tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan umum pemerintahan serta pembangunan nasional yang dapat dilakukan melalui pelaksanaan beberapa kebijakan serta pelayanan publik. Salah satu bagian Dinas di Kabupaten Y adalah Dinas X. Aparatur Sipil Negara yang bertugas pada dinas tersebut memiliki tugas dalam membantu Bupati dalam pelaksanaan urusan atau permasalahan yang berkaitan dengan pengendalian penduduk, perencanaan keluarga pemberdayaan perempuan dan perlindungan pada anak. Dalam penelitian ini menggunakan latar tempat di dinas X Kabupaten Y Hal ini dikarenakan terdapatnya temuan bahwa terdapat permasalahan mengenai *work engagement* yang dialami oleh Aparatur Sipil Negara pada dinas tersebut.

Pelaksanaan Penelitian

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian diawali dengan mengumpulkan studi pendahuluan yang dilakukan dengan studi literatur dan wawancara pada tiga Aparatur Sipil Negara yang bekerja di dinas X Kabupaten Y. Hasil studi pendahuluan tersebut menemukan permasalahan yang akan diteliti

Proses pengumpulan data yang dilakukan mulai pada tanggal 1 Juni 2024 hingga tanggal 1 Juli 2024. Kekurangan yang terjadi pada proses pengumpulan data ini adalah kebersedian partisipan dalam mengisi kuesioner dan respon yang cukup lama dari partisipan ketika diminta untuk mengisi kuesioner.

Jumlah Sampel Penelitian

Sesuai dengan hasil perhitungan dengan rumus Isaac dan Michael didapatkan jumlah minimum sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 orang dari populasi total sebanyak 78 orang. Pada proses pengambilan data, ternyata terdapat 70 orang sampel yang terlibat untuk mengisi kuesioner yang disebar. Keseluruhan sampel yang terlibat telah memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.

Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data

Proses pengumpulan data diawali dengan memohon persetujuan atau izin pelaksanaan penelitian pada pihak Dinas X Kabupaten Y. Setelah disetujui untuk proses pengambilan data, peneliti menyebarkan instrumen penelitian dalam bentuk *google form*. Pada instrumen tersebut sudah dilengkapi dengan lembar persetujuan dari masing-masing partisipan, halaman identitas, lembar instrument, serta petunjuk untuk pengisian instrument.

Hasil Penelitian

Data Deskriptif

Partisipan dalam penelitian ini merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki usia pada rentang usia 35-58 tahun. Partisipan juga terbagi dari berbagai bidang pada dinas X Kabupaten Y. Keseluruhan partisipan sudah bekerja lebih dari 1 tahun. Berikut di bawah ini tabel karakteristik partisipan berdasarkan pada usia, lama bekerja, dan bidang kerja:

Tabel 1. Tabel Karakteristik Partisipan Penelitian		
Keterangan	Frekuensi (70)	Persentase
Usia		
35-40 tahun	13	18,6%
41-45 tahun	19	27,1%
46-50 tahun	19	27,1%
51-55 tahun	16	22,9%
56-58 tahun	3	4,3%
Bidang Kerja		
Pengendalian Penduduk	11	15,7%
Pemberdayaan Perempuan dan Anak	28	40%
Keluarga Berencana	11	15,7%
Skretariat	4	5,7%
Bidang 3	5	7,1%
Bidang 2	2	2,9%
Bidang 1	4	5,7%
Puskesmas	3	4,2%
UPTD 8	1	1,5%
Bagian Pegawaiian	1	1,5%
Lama Bekerja		
>1 tahun	70	100%

Berdasarkan pada tabel di atas dapat terlihat bahwa rentang usia ASN Paling banyak pada rentang usia 41-45 tahun dan 46-50 tahun dengan masing-masing sebesar 27,1% atau setara

dengan 19 orang. Apabila dilihat dari bidang kerja, paling banyak partisipan berasal dari bidang pemberdayaan perempuan dan anak yaitu sejumlah 28 orang atau sebesar 40%.

Apabila dilihat dari hasil uji statistik ditemukan bahwa rata-rata ASN di dinas X Kabupaten Y memiliki kebahagiaan sebesar 89,77 dan dengan rata-rata skor *work engagement* sebesar 62,83. Selain itu, untuk nilai minimum yang diperoleh pada skor kebahagiaan yaitu 74 dan nilai maximum sebesar 102. Sedangkan pada *work engagement* ditemukan nilai minimum dan maksimum yaitu 51 dan 72. Berikut di bawah ini hasil uji deskriptif dari kedua variabel yaitu kebahagiaan dan *work engagement*:

Tabel 2. Tabel Hasil Uji Deskriptif

Keterangan	Kebahagiaan Kerja	Work Engagement
Mean (rata-rata)	89,77	62,83
Median	91	63,5
Modus	94	59
Minimum	74	51
Maksimum	102	72

Hasil uji deskriptif juga menunjukkan bahwa kategori ASN dengan tingkat kebahagiaan dan *work engagement* yang tinggi yaitu sebanyak 90% dan 91,4%. Sedangkan tingkat kebahagiaan dan *work engagement* yang sedang berjumlah 10% dan 8,6%. Berikut di bawah ini pembagian jumlah dan kategorisasi dari skor kebahagiaan kerja dan *work engagement* yang diperoleh partisipan:

Tabel 3. Tabel Kategorisasi Partisipan

Interval	Kategorisasi	Frekuensi (70)	Persentase
Kebahagiaan Kerja			
$X \geq 81$	Tinggi	63	90%
$54 \leq X < 81$	Sedang	7	10%
$X < 54$	Rendah	0	0%
Work Engagement			
$X \geq 54$	Tinggi	64	91,4%
$36 \leq X < 54$	Sedang	6	8,6%
$X < 36$	Rendah	0	0%

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Pengujian normalitas dilakukan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, berikut dibawah ini hasil pengujian normalitas yang dilakukan pada kebahagiaan kerja dan *work engagement*:

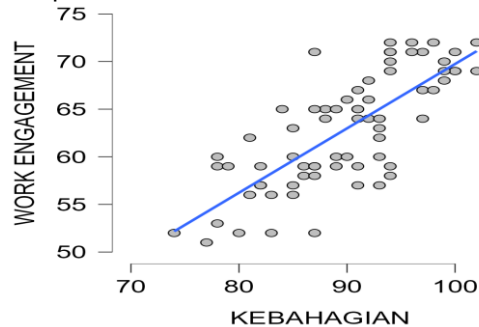
Tabel 4. Tabel Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas <i>Kolmogrov-Smirnov</i>	
Keterangan	<i>p-value</i>
Kebahagiaan kerja	0,673
<i>Work engagement</i>	0,208

Berdasarkan pada nilai p -value yang dihasilkan pada kedua variabel maka dapat dikatakan bahwa kedua data tersebut berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan nilai p -value $> 0,05$.

b. Uji linieritas

Pengujian linieritas dilakukan menggunakan *scatter plot* dengan pengambilan keputusan berdasarkan pada (Susanto, 2014) yang menyebutkan bahwa apabila terdapat garis yang terbentuk dari kiri bawah menuju bagian kanan atas atau garis yang terbentuk dari kiri atas menuju kanan bawah maka data dikatakan linier. Pada gambar di bawah dapat terlihat bahwa terbentuk garis yang terbentuk dari arah kiri bawah ke kanan atas sehingga dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini bersifat linier.



Gambar 1. Gambar scatter plot data penelitian.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis parametric, hal ini dikarenakan terpenuhinya uji asumsi klasik baik normalitas dan linieritas. Pada penelitian ini menggunakan uji korelasi *Pearson's Product-moment*. Berikut hasil uji korelasi yang dilakukan:

Tabel 5. Tabel Hasil Uji Korelasi

<i>Perason's Correlations</i>	
<i>Pearson's r</i>	0,762
<i>p-value</i>	<0,001

Berdasarkan pada nilai p -value $< 0,001$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain terdapat hubungan antara kebahagiaan kerja dengan *work engagement*. Selain itu, pada nilai koefisien korelasi yang bernilai 0,762 menunjukkan hubungan yang signifikan positif. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan pada kebahagiaan kerja yang dirasakan oleh ASN maka *work engagement* yang dimiliki juga akan turut meningkat dan berlaku sebaliknya. Apabila *work engagement* yang dimiliki oleh ASN meningkat maka kebahagiaan kerja yang dirasakan juga semakin tinggi. Berdasarkan pada kategorisasi koefisien korelasi dari (Sugiyono, 2019) diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,762 tergolongkan pada hubungan yang kuat. Berikut di bawah ini tabel kategorisasi koefisien korelasi yang digunakan:

Tabel 6. Tabel Kategorisasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara kebahagiaan kerja dan *work engagement* pada Aparatur Sipil Negara dinas X Kabupaten Y. Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dipaparkan menunjukkan bahwa terdapat kondisi bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan antara kebahagiaan kerja dengan *work engagement* pada Aparatur Sipil Negara dinas X Kabupaten Y dengan besaran nilai korelasional sebesar 0,762. Hubungan yang terdapat pada kebahagiaan kerja dan *work engagement* menunjukkan hubungan yang signifikan kuat dengan arah hubungan positif. Sehingga, apabila terdapat peningkatan pada kebahagiaan maka terjadi peningkatan pada *work engagement* yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara dan berlaku sebaliknya. Apabila ada peningkatan pada *work engagement* maka akan terjadi peningkatan pada kebahagiaan. Selain itu, apabila adanya penurunan pada kebahagiaan maka *work engagement* yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara juga akan mengalami penurunan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Satriawan et al., 2019) pada tenaga pengajar menemukan bahwa ada hubungan antara *work engagement* dengan kebahagiaan pada tenaga pengajar. Namun pada penelitian tersebut mendapatkan koefisien korelasi sebesar 0,429 yang menunjukkan kategori hubungan yang cukup sedangkan pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara kebahagiaan kerja dengan *work engagement* pada Aparatur Sipil Negara tergolong pada kategori kuat dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,762. penelitian yang dilakukan oleh Siswati, (2018) yang menunjukkan kesamaan dengan penelitian ini karena memiliki hubungan yang kuat antara kebahagiaan di tempat kerja dengan keterikatan karyawan. Penelitian dari Agustina, (2020) menunjukkan bahwa semakin tinggi kebahagiaan yang dimiliki oleh guru di sekolah inklusi, maka tinggi juga keterikatan kerja yang dialami oleh guru tersebut. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Stefani & Santoso, (2020) dengan hasil bahwa *happiness at work* memiliki pengaruh terhadap *organizational commitment* karyawan PT. Segar.

Rata-rata tingkat kebahagiaan kerja pada ASN tergolong tinggi, kebahagiaan kerja yang dimiliki oleh ASN dapat berdampak pada keterikatan pada pekerjaan yang dilakukan sehingga pada data penelitian ini juga ditemukan bahwa rata-rata *work engagement* yang dimiliki ASN berkategori tinggi. Kondisi tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian dari (Khoiriyah et al., 2020) menunjukkan bahwa kebahagiaan dapat memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja. Selain itu, pada penelitian dari (Karundeng et al., 2021) mendapati bahwa seorang pegawai yang memiliki tingkat kepuasan hidup yang tinggi, memiliki kebahagiaan, harga diri positif, serta mampu mengontrol diri, dan bersikap tenang dalam menghadapi setiap situasi maka akan berdampak pada perasaan diterima dan dihargai di tempat kerja. Kondisi ketika individu merasa dapat diterima di tempat kerjanya berpengaruh pada munculnya rasa semangat untuk bekerja, gigih atau tekun dalam melakukan pekerjaannya, dan berdedikasi penuh pada pekerjaan yang dimiliki. Hal tersebut muncul karena salah satu faktor dari munculnya *work engagement* adalah rasa aman dan nyaman serta adanya kemampuan dalam mengelola emosi yang dimiliki.

Berdasarkan pada hasil penelitian ini bahwa keseluruhan partisipan sudah bekerja lebih dari 1 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa partisipan merasa memiliki kemampuan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi partisipan. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh durasi lamanya karyawan atau pegawai bekerja dan seberapa rasa nyaman yang dirasakan oleh karyawan atau pegawai di tempat kerja (Aulianti, 2023). Lingkungan tempat kerja yang aman dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan dan meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja (Larassati & Maghfira, 2024). Kenyamanan yang dirasakan oleh karyawan atau pegawai dalam bekerja dapat menimbulkan kebahagiaan yang dimiliki oleh karyawan atau

pegawai. Hasil penelitian dari (Keintjem et al., 2022) menunjukkan bahwa kebahagiaan dan kesejahteraan secara simultan memberikan pengaruh pada prestasi kerja pada pegawai. Sehingga kenyamanan, kebahagiaan, dan kesejahteraan dari pegawai perlu diperhatikan untuk menjaga serta meningkatkan prestasi kerja dari pegawai di tempat kerja.

Rata-rata *work engagement* yang dimiliki ASN pada penelitian ini tergolong tinggi, hal tersebut menjadi hal positif yang dapat terus dipertahankan atau dikembangkan oleh pihak instansi. Kondisi tersebut harus dijaga agar dapat menjaga prestasi kerja yang dimiliki oleh ASN. Hal ini karena prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai di tempat kerja merupakan salah satu bukti dari kinerja pegawai. Selain memperhatikan kebahagiaan yang dimiliki oleh pegawai di tempat kerja terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh pegawai adalah *work engagement*. Berdasarkan pada hasil penelitian (Syafitri & Iryanti, 2022) yang menunjukkan bahwa dengan menumbuhkan *work engagement* pada pegawai maka dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai. Sehingga penting untuk menumbuhkan *work engagement* pada pegawai agar dapat mengembangkan atau meningkatkan prestasi kerja yang dimiliki.

Berdasarkan pada hasil penelitian ini ditemukan bahwa pegawai berada pada kelompok usia dewasa dengan rentang 35-58 tahun. Hal tersebut sesuai dengan kategorisasi dari Kementerian Kesehatan Republik Indonesia yang menyebutkan bahwa kelompok usia dewasa berada pada rentang usia 19-59 tahun. Keseluruhan dari responden penelitian yaitu pegawai juga memiliki kebahagiaan kerja yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan pada hasil penelitian (Elysa & Ariyanti, 2022) yang menyatakan bahwa pegawai yang tergolong dalam usia dewasa yang tergolong usia produktif lebih bersemangat dan menunjukkan performa yang terbaik saat bekerja sedangkan pada pegawai dengan usia lanjut dengan pengalaman kerja yang lama memiliki tuntutan yang lebih pada tempat kerja. Kedua kondisi tersebut dapat berdampak pada kebahagiaan kerja yang dirasakan oleh pegawai di tempat kerja karena sesuai dengan faktor yang dapat menimbulkan kebahagiaan kerja adalah kinerja dari pegawai itu sendiri. Walaupun hasil penelitian dari (Mahani et al., 2020) menunjukkan tidak adanya hubungan antara usia dengan kebahagiaan di tempat kerja.

Pada penelitian ini rata-rata kebahagiaan kerja yang dimiliki ASN berada pada kategori tinggi dan kategori *work engagement* juga tinggi. Adanya perubahan rata-rata kategori kebahagiaan kerja dan *work engagement* pada studi pendahuluan dengan data yang diperoleh juga disebabkan adanya perbedaan rata-rata jenis bidang kerja yang dimiliki oleh ASN. Pada studi pendahuluan rata-rata ASN bekerja pada bidang satu, bidang tiga dan sekretariat, sedangkan pada hasil data rata-rata ASN bekerja pada bidang Pemberdayaan Perempuan dan Anak. Perbedaan pada bidang kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai dapat berdampak pada kebahagiaan kerja serta *work engagement* yang dimiliki oleh pegawai. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian dari (Soelton et al., 2021) yang mendapati bahwa terdapat hubungan yang signifikan negatif antara beban kerja dengan *employee engagement*. Kondisi tersebut menjelaskan bahwa apabila beban kerja yang dimiliki pegawai makin tinggi maka *employee engagement* yang dimiliki akan rendah dan berlaku sebaliknya. Selain itu, hasil penelitian (Yuridha, 2022) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif pada kepuasan kerja karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan oleh perusahaan maka akan menurunkan kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai. Sehingga, perlu diperhatikannya beban kerja pada masing-masing bidang untuk dapat meningkatkan kebahagiaan dan *work engagement* yang dimiliki oleh pegawai.

Berdasarkan pada rata-rata kebahagiaan kerja dan *work engagement* pada penelitian ini yang menunjukkan kategori tinggi maka, dapat dikatakan nilai-nilai yang dianut pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak tersebut tergolong positif. Hal ini disebabkan adanya faktor budaya organisasi yang dapat

berdampak pada kebahagiaan kerja. Budaya organisasi dalam sebuah perusahaan dapat digambarkan sebagai nilai-nilai yang dipahami dan diaplikasikan oleh para karyawan dalam aktivitas sehari-hari. Selain itu, budaya organisasi juga berhubungan positif dengan *work engagement* (Prahara & Hidayat, 2019).

Berkaca pada rata-rata kebahagiaan kerja dan *work engagement* yang tinggi maka dapat berdampak pula juga pada produktivitas kerja yang dimiliki. Kebahagiaan kerja yang dimiliki oleh kinerja turut berdampak pada produktivitas kerja yang dimiliki oleh kinerja (Wijaya & Panjaitan, 2023). Apabila kebahagiaan para pekerja semakin tinggi maka, semakin tinggi pula produktivitas kinerja yang dimiliki. Selain itu, produktivitas secara tidak langsung berhubungan dengan *work engagement* yang dimiliki oleh pekerja. Hasil penelitian Aulianti, (2023) menyebutkan bahwa *work engagement* memiliki hubungan dengan produktivitas kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada hasil penelitian serta pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada hasil data variabel kebahagiaan kerja pada Aparatur Sipil Negara yang bekerja di dinas X Kabupaten Y ditemukan bahwa kebanyakan pegawai memiliki kebahagiaan kerja dengan kategori tinggi berjumlah 63 orang atau sama dengan 90%, kategori sedang berjumlah 10% atau sebanyak 7 orang, dan tidak ada responden pada kategori rendah. Sedangkan pada variabel *work engagement* ditemukan sejumlah 64 orang atau setara dengan 91,4% dengan kategori tinggi, sejumlah 6 orang dengan persentase sebesar 8,6% dengan kategori sedang, dan tidak ada responden dalam kategori rendah.
2. Hasil uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan nilai $p\text{-value} < 0,001$ yang dapat diartikan bahwa terdapat hubungan antara kebahagiaan kerja dengan *work engagement* pada aparatur sipil negara yang bekerja di Kabupaten Y. Hubungan yang terjadi pada kedua variabel tersebut adalah hubungan yang signifikan positif. Hal tersebut berarti apabila kebahagiaan kerja yang dimiliki oleh ASN tinggi maka *work engagement* yang dimiliki juga akan tinggi dan berlaku sebaliknya. Kondisi tersebut juga dapat dimaknai dengan apabila tingkat kebahagiaan kerja ASN rendah maka *work engagement* yang dimiliki juga rendah. Selain itu, koefisien korelasi yang dihasilkan yaitu sebesar 0,762 yang dapat diartikan bahwa hubungan yang terjadi antara kedua variabel tergolong hubungan yang kuat.

Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian ini terdapat saran yang dapat dijadikan pertimbangan oleh beberapa pihak, sebagai berikut:

- a. Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN)
Penting menumbuhkan rasa bahagia akan membantu meningkatkan *work engagement* yang turut berdampak pada kinerja yang diberikan kepada instansi. Sehingga, memperoleh kebahagiaan kerja di tempat kerja perlu dijadikan pertimbangan saat ingin menetap di instansi tersebut atau memilih untuk mencari instansi yang lebih sesuai dengan kebutuhan.
- b. Bagi Instansi dan Pemerintah
Penyediaan program dan kebijakan yang dapat mendukung keseimbangan antara pekerjaan, fleksibilitas waktu kerja, cuti, dan fasilitas juga perlu dikembangkan oleh

instansi dan pemerintah. Selain itu, perlu adanya transparansi atau keterbukaan dengan ASN yang dapat berdampak pada keterlibatan dalam pengambilan keputusan.

c. Bagi Peneliti

Penelitian lanjutan diperlukan untuk mengeksplorasi hubungan antara kebahagiaan kerja dengan variabel lain dan hubungan antara *work engagement* dengan variabel lain yang relevan seperti, motivasi intrinsik, stress kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan *sense of belonging* pada pekerja untuk memperluas hasil penelitian. Selain itu dengan menggunakan perspektif, metode dan sampel yang berbeda dapat memperkaya hasil penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, F., & Budiono, B. (2021). Pengaruh Self-Esteem dan Psychological Well Being Terhadap Job Performance Melalui *Work Engagement* pada Pegawai Bank di Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1). <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p42-56>
- Azwar, S. (2018). *Penyusun Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2022). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Buku Statistik Aparatur Sipil Negara. (2022). Badan Kepegawaian Negara. Juni 2022. <https://www.bkn.go.id/unggahan/2022/08/STATISTIK-ASN-Jun-2022.pdf>
- Cahyati, S., & Qomariyah, N. (2019). Peran Work Engagement Terhadap Kepuas Kerja pada Karyawan Pelayanan Kefarmasian di Rumah Sakit. *Jurnal Psikologi*. 1(12). <http://dx.doi.org/10.35760/psi.2019.v12i1.1912>
- Carr, A. (2004). *Positive Psychology: The Science of Happiness and Human Strengths*. Hove & NewYork: BrunnerRoutledge Taylor & Francis Gro.
- Chinanti, D. W. P., & Siswati. (2020). Hubungan antara Kebahagiaan di Tempat Kerja dengan Keterikatan Karyawan pada Karyawan PT. Dwi Prima Sentosa.
- Disdukbbpppa. Badung (2024). <https://disdukbbpppa.badungkab.go.id>
- Mojokerto. *Jurnal Empati*. 3(7). 199-205. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21850>
- Fisher, C. D. (2010). *Happiness at work*. Queensland: Bond University Publication.
- Gallup. (2022). State of the Global Workplace 2022 Report: The Voice of the Worlds Employees. Retrieved from: <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace2022-report.aspx>
- Hafiz, M., & Kurniawan, I. N. (2019). Peran Kebersyukuran terhadap *Work engagement* pada Pegawai ASN di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat. Khasanah: *Jurnal Mahasiswa*, 11(2), 1–11.
- Matters: Perceptions of Job Demands, Job Resources, and Their Associations With Work Engagement and Mental Health. *Current Psychology*, 42(4). <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01517-w>
- Jia, K., Zhu, T., Zhang, W., Rasool, S. F., Asghar, A., & Chin, T. (2022). The Linkage Between Ethical Leadership, Well-Being, Work Engagement, and Innovative Work Behavior: The Empirical Evidence from the Higher Education Sector of China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 5414. <https://doi.org/10.3390/ijerph19095414>
- Karundeng, I. R. J. K., Matulesy, A., & Rini, A. P. (2021). Pentingnya Kebahagiaan dalam Membentuk Keterikatan Kerja Pegawai di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4).

- Khairullah, M., Situmorang, M. Z., & Diponegoro, A. M. (2021). Hubungan Antara Kebersyukuran Dengan Kebahagiaan Pada Guru Honorer. *Psyche 165 Journal*. 14(2). 158-163. <https://ipsy165.org/ojs/index.php/ipsy165/article/view/41/44>
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Khoiriyah, D., Sari, E. Y. D., Widiana, H. S. (2020). Keterikatan Kerja Perawat: Pengaruh Dukungan Organisasi, Work-Life Balance dan Kebahagiaan. *Jurnal Psikologi Muhhamadiyah Lampung*, 2(1).
- Keintjem, L. E. V., Tumbel, A. L., & Djemly, W. (2022). Pengaruh Kesejahteraan dan Kebahagiaan terhadap Pretasi Kerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 10(4).
- Laba, N. R., & Kusumaputri, E. S. (2020). Kebahagiaan di Tempat Kerja: Efektivitas Intervensi Psikologi Berbasis Online Latihan Tiga Hal Baik. *Jurnal Intervensi Psikologi*. 12(1). 51-63. 10.20885/intervensipsikologi.vol12.iss1.art5
- Lili, A., & Prahara. S. A. (2023). Work Engagement dan Subjective Well-Being pada Ibu yang Bekerja. *Integrasi Riset Psikologi*. 1(1). <https://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/Intensi/article/view/3186>
- Little, B., & Little, P. (2006). Employee engagement: Conceptual issue. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*. 10(1). 111-120.
- Mahani, D., S., Marufi, I., & Indrayani, R. (2020). Beban Kerja Mental dan Pendataan Dengan Dosen Kebahagiaan di Tempat Kerja Pada Dosen di Universitas Jember. *Jurnal Ikesma*. 1(16). 16-26. <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/IKESMA/article/view/16002/8678>
- Melinda, S., & Salendu, A. (2021). Persepsi Dukungan Organisasi dan Work Engagement pada Aparatur Sipil Negara di Instansi PQR. *Jurnal Divesita*. 7(2). 211-220. <https://doi.org/10.31289/diversita.v7i2.4809>
- Muslikah, E., D., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2020). Self Efficacy, Conscientiousness dan Employee Engagement. *Indonesian Psychological Research*, 2(2), 81-86. <https://doi.org/10.29080/ipr.v2i2.342>
- Mulyati, R., Himam, F., Riyono, B., & Suhariadi, F. (2019) Model Work Engagement Angkatan Kerja Generasi Millennial dengan Meaningful Work sebagai Mediator. *Gajah Mada Journal of Psychology (GAMAJOP)*. 5(1). 34-49. <https://jurnal.ugm.ac.id/gamajop/article/view/47964/24932>
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I.Z. (2012). Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transforasional dan Budaya Organisasi. *Jurnal Psikologi*.
- Mustofa, A. C., & Prasetyo, R. (2020). Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. 8(4). 11-17
- Nugraha, C. V., & Suhariadi, F. (2021). Pengaruh *Quality of work life* terhadap *Work Engagement* dengan *Workplace Happiness* sebagai Variabel Mediator pada Pekerja *Work From Office* di Masa Pandemi covid-19. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental*. 1(1). 532-540. <http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>
- Prahara, S.A., & Hidayat, S. (2019). Budaya Organisasi Dengan Work Engagement pada Karyawan. *Jurnal Riset Aktual Psikologi*, 10(2).
- Payne, R., L., & Cooper C., L. (2001). *Emotions at work: theory, research and applications for management*. West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- Pratama, S. H., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2022). Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Kebahagiaan di Tempat Kerja, Bagaimana Dampaknya Terhadap Organizational

- Citizenship Behavior (OCBD)?. *Psycho Idea*. 20(1). 74-84. <https://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/PSYCHOIDEA/article/view/12089/4640>
- Pryce, J., Jones. (2010). *Happiness at Work Maximizing Your Psychological Capital For Success*. Wiley Blackwell, United Kingdom.
- Rahmayani, W. E., & Wikaningrum, T. (2022). Analisis Perceived Organizational Support, Dukungan Atasan dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 23(2), 1-15. <https://doi.org/10.30659/ekobis.23.2.71-85>
- Satriawan, D., Yuzarion., & Widiana, H., S. (2019). Work Engagement Mempengaruhi Kebahagiaan Pegawai. *Proseding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahamd Dahlan*. 8(8). 516-521. <http://seminar.uad.ac.id/index.php/snmpuad/article/download/3467/795>
- Setiawati, M. S., & Bantam, D. J. (2024). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Work Engagement pada Personil Korem 092/Maharajalila Bulungan. *Jurnal Riset Ilmiah*, 3(1).
- 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. <http://dx.doi.org/10.30587/psikosains.v17i2.4593>
- Siswati, D. W. P.C. (2018) Hubungan Antara Kebahagiaan di Tempat Kerja dengan Keterikatan Karyawan pada Karyawan PT. Dwi Prima Sentosa Mojokerto. *Jurnal Empati* 7(1).
- Sitorus, H., & Primanita, R. Y. (2024). Hubungan Antara Employee Well-Being dengan Work Engagement Pada Pegawai Pemerintahan. *Journal Of Social Science Research*. 4(1). <https://i-innovative.org/index.php/Innovative>
- Soeharto, K., R., Widnyani, I., A., P., S., & Sumada, I., M. (2023) Analisis Perkembangan Karir Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintahan Kabupaten Badung. *Jurnal Pendidikan Tambus*. 7(3). 21232-21239. [279+jurnal+JPTAM+Kadek+21232-21239.pdf](https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/33484)
- Sukmakud, M. G. A. & Trang, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kebahagiaan Kerja dan Kecerdasan Emosional, Terhadap Kinerja Pegawai Samsat Kota Kotamobagu. *Jurnal EMBA*. 8(2). 429-440. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/33484>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary manual. Utrecht University: Occupational Health Psychology Unit. Retrieved from: https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *The American Psychologist*, 60(5), 410– 421. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.41>
- Soelton, M., Ketaren, G. P., Oktaviar, C., Wahyono, T., Imaningsih, E. S., & Saratian, E. T. P. (2021). Apakah *Employ Engagement* yang Baik dipengaruhi Keseimbangan Antara Kecerdasan Emosional, Beban Kerja dan *Work Life Balance*. *Conference on Economic and Business Innovation*, 1(1).
- Suojanen, I. (2012). *Work for your happiness theoretical and empirical study defining and measuring happiness at work*. Thesis. University of Turku.
- Syafitri, R. A., & Iryanti, E. (2022). Pengaruh Displin Kerja dan Kepuasan Kerja Melalui Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(5).
- Syarifi, H., Lengkon, V. P. K., & Saerang, R. (2019). Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Kinerja Karyawan Kfc Di Manado. *Jurnal EMBA*. 7(14). 57773-5782.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Susanto, S. 2014. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT. ELex Media Komputindo.

- Tesi, A., Aiello, A., & Giannetti, E. (2019). The Work-Related Well-Being of Social Workers: Framing Job Demands, Psychological Well-Being, and Work Engagement. *Journal of Social Work*, 19(1), 121-141. <https://doi.org/10.1177/1468017318757397>
- Tian, G., Wang, J., Zhang, Z., & Wen, Y. (2019). Self Efficacy and Work Performance: The Role of Work Engagement. *Social Behavior and Personality*, 47(12).
- Tomietto, M., Paro, E., Sartori, R., Maricchio, R., Clarizia, L., De Lucia, P., Pedrinelli, G., & Finos, R. (2019). Work Engagement and Perceived Work Ability: Evidence-Based Model to Enhance Nurses' Well-Being. *Journal of Advanced Nursing*, 75(9) <https://doi.org/10.1111/jan.13981>
- Vandenbergh. 2011. Workplace Spirituality and Organizational Commitment: an Integrative Model. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, Vol. 8, No. 3, Hal. 211- 232. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14766086.2011.599146>.
- Veenhoven, R. (2006). How do we assess how happy we are: Tenets, implications and tenability of three theories. Dordrech: Erasmus Univerity Rotterdam.
- Wellins, R. & Concelman, J. (2005). Creating a Culture for Engagement. *Workforce Performance Solutions*
- Wijaya, A., & Panjaitan, C.N. (2023). Hubungan Kebahagiaan dan Produktivitas di Era Post Modern. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 8(1).
- Yasa, N. N. K., Rahmayanti, P. L. D., Sugianingrat, I. A. P. W., Dharmanegara, I. B. A., & Suharto, R. B. (2021). PERan Perilaku Inovatif dan Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kebahagiaan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2).