

HUBUNGAN ANTARA KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN KFC DI MANADO**THE RELATIONSHIP BETWEEN HAPPINESS AT WORK WITH KFC EMPLOYEES PERFORMANCE IN MANADO**

Oleh:
Harry Syarifi¹
Victor P.K. Lengkong²
Regina Saerang³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹harrysyarifii@gmail.com

²vpk.lengkong@unsrat.ac.id

³regina.saerang@unsrat.ac.id

Abstrak: Kebahagiaan di tempat kerja dan kinerja karyawan memiliki peran penting bagi karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan memunculkan perilaku-perilaku yang positif di tempat kerja serta merasa puas dan bahagia dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan untuk mencapai keberhasilan lebih mudah diraih. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kinerja karyawan KFC di Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada KFC di Manado, yaitu KFC MTC dan kawasan megamas, dengan jumlah sampel 45 orang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis deskriptif kuantitatif untuk mengetahui sejauh mana hubungannya dengan kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kinerja karyawan KFC di Manado. Perusahaan KFC sebaiknya perlu mempertahankan kebahagiaan di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sesama karyawan pada perusahaan KFC perlu menjaga hubungan yang baik sehingga tercipta kebahagiaan di tempat kerja.

Kata Kunci: *kebahagiaan di tempat kerja, kinerja karyawan*

Abstract: *Happiness at work and employee performance has an important role for employees. Employees who have good performance will bring positive behaviors in the workplace and feel satisfied and happy at work so that the company's goals to achieve success are more easily achieved. The purpose of this study is to know the relationship between happiness at work with KFC employee's performance in Manado. The population of this research is consumer of KFC in Manado, with a sample 45 people. The approach that used in this research is descriptive qualitative analysis approach to know out the extent of its relationship with employee performance. The result of hypothesis showing that there is a relationship between happiness at work with KFC employee's performance in Manado. KFC companies should need to maintain happiness at work so that it can improve employee performance. Fellow employees at the KFC Company need to maintain a good relationship so that happiness is created at work.*

Keywords: *happiness at work, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan sangat penting dalam sebuah organisasi, sehingga organisasi seharusnya memiliki sumber daya manusia yang baik, khususnya sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan.

Filsuf dan para peneliti terdahulu telah mendefinisikan kebahagiaan dalam banyak cara (Kesebir dan Diener, 2008: 119). Kebahagiaan kerja bukanlah istilah yang banyak digunakan dalam penelitian akademisi mengenai pengalaman karyawan dalam organisasi. Bukan berarti bahwa peneliti organisasi tidak tertarik pada kebahagiaan karyawan di tempat kerja, justru selama bertahun-tahun banyak peneliti telah mempelajari sejumlah kontrak yang tampaknya cukup tumpang tindih dengan konsep kebahagiaan yang sangat luas (Fisher, 2010: 386).

Vandenbergh (2011: 215) menyatakan bahwa pekerjaan merupakan salah satu aspek dalam meningkatkan kebahagiaan seseorang. Ketika seseorang menjadikan pekerjaan sebagai hal yang terpenting dan memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan kerja, maka seseorang akan menunjukkan kinerja yang optimal. Seorang individu dikatakan memiliki kebahagiaan ditempat kerja apabila menunjukkan kepuasan dan kenyamanan di tempat kerja (Wright dan Bonnet, 2007: 142).

Kebahagiaan di tempat kerja akan memberi banyak kontribusi, baik untuk organisasi dan individu. Pada tingkat organisasi kebanyakan orang menganggap bahwa atributbudayadan praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia sebagaikemungkinan penyebab terjadinya kebahagiaan di antara anggota organisasi. Kebahagiaan di tempat kerja menjadi sangat penting bagi karyawan karena karyawan yang bahagia di tempat kerja memiliki perasaan positif pada kepuasan hidup, produktif dalam bekerja, dan mengurangi *turnover* sehingga dapat membangun sumber daya manusia yang berkualitas (Ningsih, 2013). Karyawan yang bahagia di tempat kerja akan berdampak positif bagi perusahaan. karyawan yang mencintai pekerjaannya akan bahagia dalam melakukan setiap pekerjaan, melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan menomorduakan imbalan materi. Hal ini dapat berdampak pada karyawan, mereka akan bekerja sepenuh hati dan tanpa mengenal lelah akan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, sehingga berdampak pada produktivitas kerja dan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Karyawan akan menyesuaikan diri dan bertahan pada perusahaan dengan pertimbangan banyaknya *reward* yang diterima oleh karyawan karena mereka merasa puas dengan pekerjaannya saat ini. Dengan demikian perusahaan tidak akan kehilangan karyawan dan mengalami kerugian secara financial, sebaliknya perusahaan akan menjadi tangguh dan unggul dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Perusahaan akan siap bersaing dengan perusahaan lainnya. Saat karyawan merasakan kebahagiaan di tempat kerja maka karyawan akan memiliki kinerja yang lebih baik. Karyawan yang bahagia di tempat kerjanya akan memilih untuk tetap di tempat kerjanya karena merasa dirinya sudah sesuai atau cocok dengan lingkungannya dan merasa nyaman dengan lingkungan saat ini. Hubungan dengan rekan kerjanya yang baik serta pengorbanan yang telah dilakukan membuatnya enggan untuk meninggalkan lingkungan kerjanya saat ini.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara Kebahagiaan di Tempat Kerja dengan Kinerja Karyawan KFC di Manado.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Marwansyah (2014: 3) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013: 2).

Simamora (2015: 4) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah instansi atau perusahaan yang diharapkan untuk mampu memberikan kontribusi secara efisien, efektif dan produktif guna tercapainya tujuan perusahaan.

Kebahagiaan di Tempat Kerja

Kebahagiaan di tempat kerja adalah suatu kondisi emosi positif dan aktivitas positif yang dirasakan oleh individu secara subjektif dalam menilai diri sebagai individu yang bahagia atau tidak dalam melakukan aktivitas pekerjaan (Pryces dan Jones, 2010: 272).

Dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja merupakan suatu perasaan antusias yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka sehingga memungkinkan karyawan untuk memaksimalkan performa mereka dalam bekerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedarmayanti (2013: 260) mengatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Wibowo (2013: 2) juga mengatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Adanya hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan penuh tanggung jawab akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2014: 16) mengatakan bahwa faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja yang baik faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi, yaitu:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dimana jika diuraikan, faktor individu dapat dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki pegawai. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

b. Keterampilan (*Skill*)

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki pegawai. Seperti keterampilan konseptual (*Conceptual Skill*), keterampilan manusia (*Human Skill*), dan keterampilan teknik (*Technical Skill*).

c. Faktor motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan perusahaannya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, sebaliknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang

rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Prakoso dan Listiara (2017) dengan judul Hubungan antara *happiness at work* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. PLN (persero) distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta dan PT. PLN (persero) APJ Magelang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *happiness at work* dengan OCB pada karyawan Generasi Y PT. PLN (persero). Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin karyawan Generasi Y merasakan *happiness at work* maka semakin tinggi pula OCB pada karyawan Generasi Y. *Happiness at work* memberikan sumbangan efektif sebesar 34,1% terhadap OCB pada karyawan Generasi Y.

Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Widyastuti (2014) dengan judul Faktor - Faktor Kebahagiaan Di Tempat Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang faktor-faktor yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja. Hasil analisis data menemukan bahwa ada lima faktor yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja. Faktor-faktor tersebut adalah ada- lah (1) hubungan positif dengan orang lain (47,2 persen), (2) prestasi (22,4 persen), (3) lingkungan kerja fisik (17,0 persen), (4) kompensasi (12,0 persen), (5) kesehatan (1,5 persen). Hubungan positif dengan orang lain merupakan faktor terbesar yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Chaiprasit dan Santidhirakul (2011) dengan judul *Happiness at Work of Employees in Small and Medium-sized Enterprises, Thailand*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kebahagiaan karyawan di tempat kerja di UKM dan untuk mengukur tingkat kebahagiaan di tempat kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kebahagiaan karyawan UKM di Chiang Mai berada pada tingkat tinggi dan tingkat pendapat terhadap lima faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja juga berada di tingkat tinggi.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: Kajian Teori, 2019

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode asosiatif bertujuan untuk melihat keterhubungan antar variabel penelitian baik variabel *dependent* maupun *independent*. Sugiono (2014: 2) menyatakan metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik *Sampling* Penelitian

Riduwan (2012: 8) menyatakan bahwa populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah

karyawan KFC yang berjumlah 45 orang. Jadi, besarnya sampel dalam penelitian ini diambil seluruh dari populasi, yaitu 45 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (*total sampling*).

Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana yang diolah melalui program SPSS versi 21. Teknik statistik yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji-F dan uji-t.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Angket atau kuesioner dikatakan valid jika pada angket atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket atau kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada dibawah 0,05 (Ghozali, 2012: 52). Suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, dengan nilai $\geq 0,6$.

Uji Asumsi Klasik:

Uji Normalitas

Ghozali (2012: 160) mengemukakan uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2012: 139) mengemukakan uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2012: 105) mengemukakan uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (partial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen (Ghozali, 2013: 98).

1. Jika $t_h \geq t_t \rightarrow$ maka H_0 ditolak, H_a diterima; atau jika $\text{Sig.} \leq 0,05$
2. Jika $t_h < t_t \rightarrow$ maka H_0 diterima, H_a ditolak; atau jika $\text{Sig.} > 0,05$

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sarwono, 2012: 205). Pada penelitian ini untuk menunjukkan seberapa besar presentase yang ditimbulkan oleh variabel bebas. Dengan bantuan aplikasi SPSS versi 21, koefisien determinasi melalui tabel model *summary* dengan melihat kolom *R Square*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

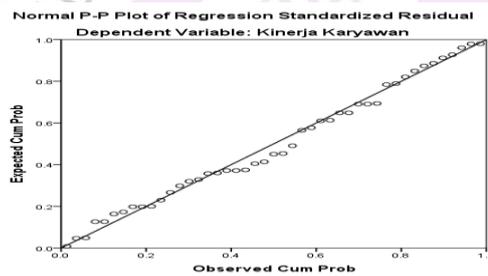
Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	Status	<i>Cronbach Alpha</i>	Status
Kebahagiaan di Tempat Kerja (X)	X _{1.1}	0,753	Valid	0,920	Reliabel
	X _{1.2}	0,551	Valid		Reliabel
	X _{1.3}	0,733	Valid		Reliabel
	X _{1.4}	0,857	Valid		Reliabel
	X _{1.5}	0,747	Valid		Reliabel
	X _{1.6}	0,875	Valid		Reliabel

	X _{1.7}	0,760	Valid		Reliabel
	X _{1.8}	0,711	Valid		Reliabel
	X _{1.9}	0,868	Valid		Reliabel
	X _{1.10}	0,765	Valid		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	X _{1.1}	0,795	Valid	0,879	Reliabel
	X _{1.2}	0,822	Valid		Reliabel
	X _{1.3}	0,829	Valid		Reliabel
	X _{1.4}	0,848	Valid		Reliabel
	X _{1.5}	0,639	Valid		Reliabel
	X _{1.6}	0,820	Valid		Reliabel

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan merupakan nilai r hitung untuk masing-masing pertanyaan sebagai indikator variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n - k dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada penelitian ini, besarnya df dapat dihitung $45 - 1 = 44$ dengan α 0,05 didapat $r_{\text{tabel product moment}}$ 0,291. Jika r hitung (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *pearson correlation* lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka H_0 ditolak dan H_A diterima, sehingga butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Nilai r untuk masing-masing pertanyaan ternyata positif dan nilainya lebih besar dari $r_{\text{tabel product moment}}$ 0,291, maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *Cronbach Alpha* untuk setiap pernyataan $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik Normalitas

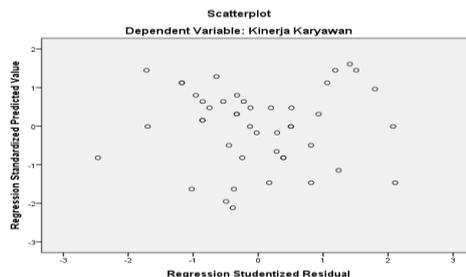


Gambar 2. Normal Probability Plot

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Gambar 2 menunjukkan grafik *normal probability plot* menggambarkan data menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas



Gambar 3. Scatterplot

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Gambar 3 menunjukkan grafik *Scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

Uji Asumsi Klasik MultiKolinieritas**Tabel 2. Nilai Variance Inflation Factor (VIF)**

	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kebahagiaan di Tempat Kerja (X)	1.000	1.000

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

Tabel 3. Koefisien Regresi

	Model	Unstandardized Coefficients	
		B	Sig.
1	(Constant)	9.398	.005
	Kebahagiaan di Tempat Kerja (X)	.325	.000

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Berdasarkan data Tabel 3 dapatlah dibuat rumusan persamaan regresinya: $Y = 9,398 + 0,325 X + e$. Konstanta (α) sebesar 9,398 memberikan pengertian bahwa jika kebahagiaan di tempat kerja (X) tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya kinerja karyawan (Y) sebesar 9,398 satuan. Jika nilai b yang merupakan koefisien regresi dari kebahagiaan di tempat kerja (X) sebesar 0,325 yang artinya mempunyai hubungan positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel kebahagiaan di tempat kerja (X) bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,325 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	Uji t		
		t	Sig.
Constant			
Kebahagiaan di Tempat Kerja (X)		4.147	.000

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Tabel 4 menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan kebahagiaan di tempat kerja secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti.

Tabel 5. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.451	.439	2.81473

a. Predictors: (Constant), Kebahagiaan di Tempat Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0.672 artinya mempunyai cukup kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,451 atau 45,1 %. Artinya hubungan kebahagiaan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 45,1 % dan sisanya sebesar 54,9 % di pengaruhi variabel lain.

Pembahasan

Kebahagiaan ditempat kerja merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk perusahaan modern dalam meningkatkan performa perusahaan. Kebahagiaan ditempat kerjamerupakanrasa antusias terhadap

pekerjaan, penuh semangat saat bekerja, memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, saling membutuhkan satu sama lain, performa kerja yang baik, dapat bersosialisasi dengan karyawan lain, saling membantu sesama karyawan. Penelitian ini menggunakan subjek karyawan di KFC MTC dan KFC kawasan megamas Manado karyawan merupakan salah satu hal terpenting dalam pencapaian target perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Perusahaan yang dapat bersaing dengan perusahaan lain merupakan perusahaan yang kuat dan tangguh dalam menghadapi persaingan perekonomian saat ini.

Perusahaan yang kuat dan tangguh adalah perusahaan dengan karyawan sebagai salah satu faktor kesuksesan perusahaan. Saat ini perusahaan bersaing untuk menciptakan sumber daya manusia yang tangguh dan berkualitas karena kesuksesan sebuah organisasi dibangun dan dicapai melalui sumber daya manusia terlebih dahulu. Carr (2004:7) mengatakan bahwa kebahagiaan adalah kondisi psikologi yang positif, yang ditandai oleh tingginya kepuasan terhadap masa lalu, tinggi tingkat emosi positif dan rendahnya tingkat emosi negatif. Kebahagiaan berdampak positif dalam kehidupan dan membuat lebih baik seperti menciptakan hubungan yang lebih baik, produktivitas yang tinggi, Panjang umur, kesehatan, kreativitas dan *problem solving* dalam pengambilan keputusan untuk rencana masa depan yang lebih baik. Rekan kerja dan atasan adalah orang terdekat di tempat kerja, seseorang akan membutuhkan saran, penilaian, pendapat maupun penilaian dari orang terdekatnya, sehingga terjalin hubungan yang positif. Semakin bahagia seseorang maka hubungannya dengan orang lain semakin baik, seperti halnya hubungan dengan rekan kerja dan atasan maupun dengan kolega di perusahaan akan terjalin baik. Ketika karyawan mulai merasa bahagia mereka akan mempercayai orang-orang di tempat mereka bekerja, karyawan merasa bahagia ketika apa yang mereka kerjakan membuat mereka bangga, dan karyawan bahagia saat orang-orang yang bekerja dengan mereka membuat mereka merasa nyaman (Fisher, 2010). Perusahaan bersaing untuk mendapatkan karyawan dan mempertahankan karyawan dengan produktivitas kerja yang baik. Bagaimana perusahaan membuat karyawan untuk bertahan di tempat kerja dan membangun perusahaan yang kuat dan tangguh.

Kebahagiaan di tempat kerja adalah perasaan positif yang dimiliki karyawan saat bekerja, kebahagiaan karyawan mempengaruhi dunia kerja sehingga mampu memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan bagi dirinya dalam bekerja (Pryce dan Jones, 2010). Selain itu budaya perusahaan yang harmonis dapat di membuat karyawan merasa bahagia dan ingin tetap bertahan di tempat lingkungan tempat kerjanya yang baru. Karyawan akan melakukan pengorbanan ketika mereka telah merasa nyaman dan cocok dengan perusahaan dan lingkungan kerja dan tempat tinggal pula, mereka enggan untuk berpindah atau meninggalkan perusahaan sekalipun hidup jauh dari tanah kelahirannya. Mereka telah menemukan keluarga baru yang dapat menerimanya dan mencapai kepuasan hidup dari pekerjaannya saat ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Artinya setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh hubungan kebahagiaan di tempat kerja. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Matheos (2017), Chinanti dan Siswati (2018), Lestiani (2016), yang menemukan bahwa terdapat hubungan kebahagiaan di tempat kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

Terdapat hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kinerja karyawan KFC di Manado

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Perusahaan KFC sebaiknya perlu mempertahankan kebahagiaan di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan
2. Sesama karyawan pada perusahaan KFC perlu menjaga hubungan yang baik sehingga tercipta kebahagiaan di tempat kerja
3. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan menggunakan tambahan variabel independen lainnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Carr, A. 2004. *Positive Psychology: The Science of Happiness and Human Strengths*. Hove & New York: Brunner-Routledge Taylor & Francis Group.
- Chaiprasit., dan Santidhirakul. 2011. *Happiness at Work of Employees in Small and Medium-sized Enterprises, Thailand. International Conference on Asia Pacific Business Innovation & Technology Management*, Vol.25, pp. 189-200. https://www.researchgate.net/publication/257714720_Happiness_at_Work_of_Employees_in_Small_and_Medium-sized_Enterprises_Thailand. Diakses 04 Maret 2019.
- Chinanti., dan Siswati. 2018. Hubungan Antara Kebahagiaan di Tempat Kerja dengan Keterikatan Karyawan Pada Karyawan PT. dwi prima sentosa Mojokerto. *Jurnal Empati*, Vol.7, No. 3, Hal. 199-205. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/21850>. Diakses 04 Maret 2019.
- Ghozali. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Edisi 6. UNDIP: Semarang.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21* Edisi 7. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Kesebir., and Diener. 2008. *In pursuit of happiness: Empirical answers to philosophical questions. Perspectives on Psychological Science*, pp. 117-125. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1111/j.1745-6916.2008.00069.x?journalCode=ppsa>. Diakses 04 Maret 2019.
- Lestiani. 2016. Hubungan Penerimaan Diri dan Kebahagiaan Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, Vol. 9, No. 2, Hal. 109-119. <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/view/1549>. Diakses 04 Maret 2019.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Alfabeta: Bandung.
- Matheos. 2017. Faktor-Faktor Determinan Kebahagiaan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Manado). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol.5, No. 4, Hal. 611-630. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/18249>. Diakses 04 Maret 2019.
- Ningsih. 2013. *Subjective Well-Being* Ditinjau dari Faktor Demografi (Status Pernikahan, Jenis Kelamin, Pendapatan). *Jurnal Online Psikologi*, Vol. 1, No. 2, Hal. 581-603. <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/cognicia/article/view/1662>. Diakses 04 Maret 2019.
- Prakoso., dan Listiara. 2017. Hubungan Antara *Happiness at Work* dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta dan PT. PLN (Persero) APJ Magelang. *Jurnal Empati*, Vol. 6, No. 1, Hal. 173-180. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/15200>. Diakses 04 Maret 2019.
- Pryces., dan Jones. 2010. *Maximizing Your Psychological Capital for Success*. Malden: A John Wiley & Sons, Ltd., Publication. *Journal of workplace Behavioral Health*, Vol.25, No.3, Hal. 271-273 <https://epdf.pub/happiness-at-work-maximizing-your-psychological-capital-for-success.html>. Diakses 04 Maret 2019.
- Riduwan. 2012. *Dasar-Dasar Statistika*. Edisi Kesepuluh. Alfabeta: Bandung.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Refika Aditama: Bandung.
- Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Edisi 25. Alfabeta: Bandung.

Simamora. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN: Yogyakarta.

Vandenberghe. 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>. Diakses 04 Maret 2019.

Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Rajawali Pers: Jakarta.

Wright and Bonnet. 2007. *Job Satisfaction and Psychological Well-Being As Nonaddictive Predictors of Workplace Turnover*. *Journal of Management*, Vol, No.7, Hal.141-161. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206306297582>. Diakses 04 Maret 2019.

Wulandari., dan Widyastuti. 2014. Faktor -Faktor Kebahagiaan di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi*, Vol. 10, No. 1, Hal. 49-60. <https://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/psikologi/article/view/1178>. Diakses 04 Maret 2019.

