

## PENGARUH *CHARACTER STRENGTH* TERHADAP KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA PADA KARYAWAN SALES

Bayu Bastian<sup>1</sup>, Marhisar Simatupang<sup>2</sup>, Holy Greata<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Buana Perjuangan Karawang

Jl. HS.Ronggo Waluyo, Puseurjaya, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat 41361

E-mail: <sup>1</sup>ps19.bayubastian@mhs.ubpkarawang.ac.id, <sup>2</sup>marhisar@ubpkarawang.ac.id,

<sup>3</sup>holy.greata@ubpkarawang.ac.id

**Abstrak** - Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *character strength* terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan bagian sales di PT. Matahari Departement Store Festive Walk Karawang. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu *character strength* dan kebahagiaan di tempat kerja. Hipotesis penelitian ini adalah ada pengaruh *character strength* terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan sales di PT. Matahari Departement Store Festive Walk Karawang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 70 karyawan sales di PT. Matahari Departement Store Festive Walk Karawang. Menggunakan metode penelitian sampling jenuh. Metode data dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. *Reabilitas* dari penelitian ini menunjukkan hasil dari *character strength* 0,941 dan kebahagiaan di tempat kerja 0,799 maka kedua variabel dinyatakan mempunyai nilai yang reliabel dianggap reliabel. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS 22.0. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui variabel *character strength* terhadap kebahagiaan di tempat kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai yaitu 0,012 lebih kecil dari 0.5 Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh *character strength* terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan sales di PT. Matahari Departement Store Festive Walk Karawang.

**Kata kunci** : Kebahagiaan di tempat kerja, Character strength, Karyawan Sales

**Abstract** - The purpose of this study was to determine the effect of character strength on happiness at work for sales employees at PT. Matahari Department Store Festive Walk Karawang. In this study there are two variables, namely character strength and happiness at work. The hypothesis of this study is that there is an effect of character strength on happiness at work for sales employees at PT. Matahari Department Store Festive Walk Karawang. The number of samples used was 70 sales employees at PT. Matahari Department Store Festive Walk Karawang. Using saturated sampling research method. The data method in this study uses quantitative research methods. The reliability of this research shows that the results of character strength are 0.941 and happiness at work is 0.799, so both variables are declared to have a reliable value. The analysis in this study uses a simple regression analysis using SPSS 22.0. Based on the results of the hypothesis test, it is known that the variable character strength on happiness at work has a significant effect with a value of 0.012 less than 0.5. The results showed that there was an effect of character strength on happiness at work for sales employees at PT. Matahari Department Store Festive Walk Karawang.

**Keywords** : Happiness at work, Character strength, Sales Employees

### 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan suatu usaha, kemudian sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan semaksimal mungkin oleh perusahaan. Peran sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan menjadi penting karena merupakan penggerak setiap pekerjaan atau kegiatan perusahaan untuk

mencapai tujuannya. Menurut Wicaksono (Simatupang, 2022), sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu sumber daya dalam suatu organisasi, termasuk seluruh karyawan, dan merupakan satu-satunya tempat dan satu-satunya tempat keberadaan akal, pikiran, emosi, motivasi, tenaga dan kerja. Ini tentang rasa dan keinginan. Mangkunegara (Lase & Simbolon, 2018) menjelaskan bahwa perkembangan bisnis dan ekonomi bergantung pada produktivitas karyawan saat ini. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan yaitu menyeimbangkan kebutuhan karyawan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (Lase & Simbolon, 2018) juga menunjukkan bahwa keseimbangan penting untuk perkembangan perusahaan yang baik dan kebahagiaan karyawan dalam bekerja. Menurut Diener (Anggraini, 2018), hal utama yang diinginkan dan diimpikan setiap orang adalah kebahagiaan. Menurut Carr (dalam Syarifi & dkk, 2019), kebahagiaan berkaitan erat dengan tingkat kepuasan pribadi di banyak bidang kehidupan seperti keluarga, pekerjaan, lingkungan dan emosi. Menurut Pryce dan Jones (Mahani & dkk, 2020)

Kebahagiaan di tempat kerja adalah keadaan pikiran dimana orang dapat membuat diri menjadi kuat dan produktif. Vendenberghge (dalam Syarifi & dkk 2019) mengemukakan bahwa pekerjaan adalah salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kesehatan pribadi. Jika seseorang tidak tertarik dengan bisnis, maka akan berdampak negatif pada hasil bisnis. Jamal (dalam Bashori & Meiyanto, 2017) mengemukakan bahwa banyak karyawan mengalami stress kerja dapat memunculkan perilaku menarik diri dalam bentuk ketidakhadiran kerja, kelambanan dalam bekerja dan *turnover*. Hasugian ( dalam Nandini, 2016) juga mengatakan bahwa banyak hal di tempat kerja yang terlalu banyak pekerjaan, terlalu banyak kapasitas, sulit berkolaborasi dengan manajer dan rekan kerja, bahkan beberapa orang merasa bosan dengan pekerjaan.

Boehm dan Lyubormirsky (dalam Setyawan & Tobing, 2022) mengungkapkan bahwa orang yang bahagia selalu memiliki emosi yang positif. Hal inilah yang membuat bahagia dalam bekerja menjadi penting, karena berdampak positif bagi perusahaan dan karyawannya menurut (Tobin, 2021). Menurut Fisher (dalam Mustofa & Prasetyo, ; Simatupang, 2022), kepuasan kerja adalah kebahagiaan dari pekerjaan itu sendiri, karakteristiknya dan organisasi secara keseluruhan. Suojanen (2012) mendefinisikan kebahagiaan di tempat kerja sebagai emosi positif yang disebabkan oleh pekerjaan yang baik dan orang dapat mengalami kebahagiaan di tempat kerja.

Menurut Seligman dan Peterson (Henisa & dkk 2021), salah satu faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja adalah karyawan yang berkerja. Ia menambahkan *character strength* adalah kualitas seseorang yang suportif, dapat berbuat baik, membuat orang bahagia dan sehat, menciptakan penerimaan diri yang positif, berorientasi pada kehidupan, memberikan kebijaksanaan, kecerdasan, kesehatan fisik dan mental, hubungan yang kaya, peduli dan menghormati orang lain, kepuasan kerja dalam masyarakat dan keluarga, persediaan dan kesehatan yang memadai.

Peterson dan Seligman (dalam Fahmi & Ramdani, 2014; Simatupang, 2020) juga menjelaskan bahwa *character strength* seseorang mengarah pada keberhasilan keseimbangan psikologis. *Character strength* tidak lepas dari konsep kebajikan, kebajikan hidup manusia terbagi dalam kategori seperti kebijaksanaan, keberanian, kebaikan, keadilan, kebenaran dan transendensi. Menjelaskan bahwa kebajikan tersebut bersifat universal dan dipilih melalui proses evaluasi karena penting untuk kelangsungan hidup. Jika seseorang memiliki semua kebajikan tersebut, maka orang tersebut dianggap memiliki *character strength* yang baik.

*Character strength* tidak terlepas dari konsep keutamaan (*virtue*). Keutamaan yang ada pada diri manusia dibagi menjadi enam kategori yaitu, *wisdom, courage, humanity, justice, temperance* dan *transcendence* menurut Peterson dan Seligman (dalam Litiyandini & Akmal, 2015). Keutamaan-keutamaan tersebut bersifat universal dan dipilih melalui proses evolusi karena penting untuk keberlangsungan hidup Peterson dan Seligman (dalam Litiyandini & Akmal, 2015). Seseorang dikatakan memiliki *character strength* yang baik jika memenuhi seluruh keutamaan tersebut. Masing-masing keutamaan terdiri atas beberapa karakter tertentu Peterson dan Seligman, (dalam Litiyandini & Akmal, 2015). Menurut Seligman (dalam Litiyandini & Akmal, 2015). individu memiliki karakter positif dan negatif. Namun, yang dimaksud dengan *character strength* adalah karakter positif yang membawa individu kepada perasaan yang positif. Jadi *character strength* adalah unsur atau mekanisme psikologis yang membentuk keutamaan. *character strength* untuk menunjukkan suatu keutamaan bisa

dibedakan dengan *character strength* yang menunjukkan keutamaan lainnya Linley dan Joseph (dalam Litiyandini & Akmal, 2015).

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 10 Oktober 2022 pada karyawan dan *supervisor* di Matahari Departemen Store Festive Walk Karawang, Seringkali karyawan mendapatkan jam kerja yang tidak sesuai sehingga karyawan juga mendapatkan pendapatan yang kurang dan tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari. tidak hanya itu karyawan mendapatkan tekanan untuk mencapai target penjualan setiap harinya dan bulanya hal itu membuat karyawan sales terbebani karena tidak sesuai dengan hasil yang di dapatkan dengan kondisi kerja yang di alami. Dengan adanya informasi tersebut peneliti menyebarkan kusioner pada tanggal 01 November 2022 kepada 30 karyawan untuk memperkuat hasil wawancara. Adapun atribut psikologi yang digunakan dalam survey adalah kebahagiaan ditempat kerja meliputi aspek gaji, jam kerja, rekan kerja dan lingkungan kerja, manajemen, tingkat profesi, humor, pekerjaan itu sendiri dan prilaku dan sikap. Hasil survey menunjukan 80% karyawan mendapatkan hak dari aspek gaji dan 20% karyawan tidak mendapatkan aspek dari jam kerja, 80% karyawan mendapatkan dari aspek rekan kerja dan lingkungan kerja dan 20% karyawan mendapatkan dari aspek manajemen, 43% karyawan mendapatkan hasil dari aspek tingkat profesi dan 57% karyawan mendapatakan dari humor dan 30% karyawan mendapatkan aspek dari pekerjaan itu sendiri, 57% karyawan belum mencapai prilaku dan sikap yang sempurna, 30 karyawan ditempatkan di area kerja yang memenuhi SOP. Dari hasil survey ini dinyatakan valid bahwa masih ada karyawan yang belum mencapai kebahagiaan di tempat kerja.

Dalam beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harzer dan Ruch (2013) yang berjudul *character strength and well-being in the workplace*. Hasilnya menunjukkan bahwa *charcter strength* memiliki hubungan yang positif dengan kebahagiaan di tempat kerja. Penelitian ini menyoroti pentingnya mengenali dan memanfaatkan *character strength* untuk meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja. Kemudian menurut Littman Ovadua, lavy dan Boiman Meshita (2017) yang berjudul *charcter strength and happiness among employees from different cultures*. Penelitian ini menemukan bahwa *character strength* memiliki hubungan positif dengan kebahagiaan ditempat kerja, dan hubungan ini berlaku pada karyawan dari berbagai budaya.

## 2. METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sebagai subjek yang digunakan yaitu karyawan sales di PT. Matahari Departement Store Festive Walk Karawang berjumlah 70 subjek. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam Penelitian ini adalah sampling jenuh (sensus) Sampling jenuh adalah sebuah teknik penelitian atau pengambilan atau pengumpulan pada suatu populasi, jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian menurut (Sugiyono, 2019). Skala penelitian yang digunakan terdiri dari skala *character strength* dan kebahagiaan di tempat kerja.

Skala untuk mengukur *character strength* dalam penelitian ini dibuat sendiri oleh peneliti yang merujuk pada Peterson dan Seligman (Fahmi & Ramdani, 2014) yang aspek-aspeknya yaitu: *wisdom and knowledge, courage, humanity and Love, justice, temperance dan transcendenc*. Skala untuk mengukur kebahagiaan di tempat kerja merujuk pada teori suojanen (Wulandari & Widiyastuti, 2014) yang aspek-aspeknya yaitu: gaji, jam kerja, rekan kerja, lingkungan kerja, tingkat profesi humor, manajemen dan prilaku dan sikap.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Profil Demografi

DEMOGRAFI	
JENIS KELAMIN	
Laki-laki	36
Perempuan	34
STATUS PERNIKAHAN	
Menikah	25
Lajang	45
STATUS PEKERJAAN	
Tetap	6

<b>Kontrak</b>	64
<b>STATUS KARYAWAN</b>	
<b>Internal</b>	18
<b>Eksternal</b>	52
<b>Lama bekerja</b>	1-13 tahun

Dari 70 responden 51% (51 orang) merupakan wanita, mendominasi profil responden yang digunakan penelitian ini menunjukkan bahwa populasi responden yang diambil dalam penelitian memiliki kecenderungan yang lebih tinggi kepada wanita. Status pekerjaan didominasi oleh karyawan kontrak sebanyak 91% (64 Orang) hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian ini adalah karyawan kontrak. Status karyawan didominasi oleh karyawan eksternal 74% (52 orang) dan status pernikahan didominasi oleh lajang sebanyak 64% (45 orang).

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah *character strength* dan kebahagiaan di tempat kerja. Penelitian ini menguji alat penelitian sebelumnya yaitu uji *reliabilitas*. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen akan menghasilkan informasi yang sama bila digunakan berulang kali (setidaknya oleh partisipan yang sama). Dengan kata lain mengukur kepercayaan ditandai dengan tingkat kesepakatan. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,60$ . Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
<i>Character Strength (X)</i>	0,941	Reliable
Kebahagiaan di Tempat Kerja (Y)	0,799	Reliable

Dapat dilihat dari Tabel 2. Uji reliabilitas di atas menyimpulkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari  $\geq 0,60$  dan dapat disimpulkan bahwa variable *character strength* dan kebahagiaan di tempat kerja memiliki nilai yang reliabel, yang berarti variabel memiliki reabilitas yang tinggi.

Uji linearitas dilakukan dengan *test of linearity* pada tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , kedua variabel dianggap *linear*. untuk hasil *character strength (X)* dan kebahagiaan di tempat kerja (Y) bisa dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between	(Combined)	3538,952	30	117,965	2,067	,017
	Groups	Linearity	513,718	1	513,718	9,003	,005
		Deviation from Linearity	3025,234	29	104,318	1,828	,039
	Within Groups		2225,333	39	57,060		
	Total		5764,286	69			

Berdasarkan hasil uji lineritas pada tabel 3, menunjukkan variabel *charcter strength* dan kebahagiaan di tempat kerja memiliki nilai yang signifikansi  $0,039 > 0,05$ . Oleh karena itu, maka ada hubungan linier antara *character strength* dan kebahagiaan di tempat kerja.

Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Tujuan dari pengujian ini untuk mengetahui pengaruh antara variabel X (*character strengrh*) dengan variabel Y (kebahagiaan di tempat kerja). Uji hipotesis kedua variabel tersebut ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	70,897	14,920		4,752	,000
	X	,296	,115	,299	2,579	,012

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4, hasil menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,012. Hal ini berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak dimana dapat ditarik kesimpulan bahwa *Character Strength* berpengaruh positif signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada Karyawan Sales di PT. Matahari Departement Store Festive Walk Karawang. Hasil ini sama dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harzer dan Ruch (2013) yang berjudul *character strength and well-being in the workplace*. Hasilnya menunjukkan bahwa *character strength* memiliki hubungan yang positif dengan kebahagiaan di tempat kerja. Penelitian ini menyoroti pentingnya mengenali dan memanfaatkan *character strength* untuk meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja. Kemudian menurut Littman Ovadia, Lavy dan Boiman Meshita (2017) yang berjudul *character strength and happiness among employees from different cultures*. Penelitian ini menemukan bahwa *character strength* memiliki hubungan positif dengan kebahagiaan di tempat kerja, dan hubungan ini berlaku pada karyawan dari berbagai budaya.

Penelitian ini menunjukkan bahwa orang dengan kepribadian yang kuat mungkin merasa lebih bahagia di tempat kerja, yaitu orang dengan kepribadian yang kuat lebih bahagia di tempat kerja. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kekuatan kepribadian seseorang, maka akan semakin rendah kebahagiaannya. Karakter yang kuat adalah karakter manusia yang baik yang dapat bermanfaat, membuat orang bahagia dan sehat, mengembangkan rasa percaya diri, mengarahkan kehidupan, memberi pikiran, kecerdasan, kesehatan fisik dan mental, dukungan dan dukungan sosial. Jaringan memastikan dihormati dan dihormati oleh orang lain, kepuasan kerja, pasokan yang memadai, dan komunitas dan keluarga yang sehat.

#### 4. KESIMPULAN

Dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian *character strength* memiliki pengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja dengan nilai signifikansi. Berdasarkan hasil analisis data penelitian. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh *character strength* terhadap kebahagiaan. Di tempat kerja pada karyawan sales di PT. Matahari Departement Store Festive Walk Karawang.

#### REFERENSI

- Anggraini, R. (2018). Hubungan kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan pt pos pekanbaru indonesia. *Psychopolytan: Jurnal Psikologi*, 2(1), 28-35.
- Bashori, M. F., & Meiyanto, I. S. (2017). Peran job insecurity terhadap stres kerja dengan moderator religiusitas. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 3(1), 25-36.
- Fahmi, I., & Ramdani, Z. (2014). Profil kekuatan karakter dan kebajikan pada mahasiswa berprestasi. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(1), 98-108
- Harzer, C., & Ruch, W. (2013). Character strength and well-being in the workplace: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Happiness studies*, 14(4), 865-983
- Henisa, A. A., Zuhdiyah, Z., & Utami, F. T. (2021). Hubungan antara kekuatan karakter dengan kebahagiaan pada remaja di sma aziziah Palembang. *Indonesian Journal of Behavioral Studies*, 1(3), 279-289.
- Lase, D. T., & Simbolon, H. (2018). Dampak motivasi kerja terhadap kualitas pelayanan karyawan retail baju. *Psikogi prima*, 1(1), 13-27.
- Listyandini, R. A., & Akmal, S. A. (2015). Hubungan antara kekuatan karakter dan resiliensi pada mahasiswa. *Prosiding Temu Ilmiah Nasional Psikologi*. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Pancasila.
- Littman-Ovadia, H., Lavy, S., & Boiman-Meshita, M (2017). Character strength and happiness among employees from different cultures. *Journal of Happiness Studies*, 18(5), 1367-1383.



- Mahani, D. S., Ma'rufi, I., & Indrayani, R. (2020). Beban kerja mental dan pendapatan dengan kebahagiaan di tempat kerja pada dosen di Universitas Jember. *IKESMA*, 16(1), 16-26.
- Mustofa, A. C., & Prasetyo, A. R. (2020). Hubungan antara kebahagiaan Di tempat kerja dengan kepuasan kerja pada perawat bagian rawat inap rumah sakit islam sultan agung semarang. *jurnal empati*, 8(4), 665-671.
- Nandini, D. A. (2017). Kontribusi optimisme terhadap kebahagiaan pada karyawan. *Jurnal Psikologi*, 9(2).
- Setyawan, N. F. B., & Tobing, R. A. (2022). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial. *Similarity Artikel Psikologi*.
- Simatupang, M. (2020). Budaya organisasi sebagai variabel prediktor terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan koperasi. *Pyschopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 5(1), 18-19.
- Simatupang, M. (2022). Passion for teaching sebagai moderator terhadap pemberian kompensasi dan loyalitas kerja guru honorer di Karawang. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 20(01).
- Simatupang, M., Hemasti, R. A. G., & Simatupang, T. P. (2022). The role of optimism and agility towards to change in implementing merdeka belajar kampus merdeka. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 14(2), 123-131.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian & pengembangan (Research and Development/ R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Syarifi, H., Lengkong, V. P., & Saerang, R. (2019). Hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kinerja karyawan kfc di manado. *jurnal emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Tobing, R. A. (2021). Hubungan antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan generasi milenial (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Wulandari, S., & Widyastuti, A. (2014). Faktor-faktor kebahagiaan di tempat kerja. *Jurnal psikologi*, 10(1), 41-52.