

PENGEMBANGAN ALAT UKUR KEBAHAGIAAN KERJA

Tania Mayendry*, Mohammad Rizki B. Dunggio, Syahri Rahmatika, Qurrota A'yun, & Hamdan Syamsul Mubarak

Email: tmayendry27@gmail.com, mohammadrizkibdunggio@gmail.com, rahmatika.syahri@gmail.com, qurrotaayun.ribhan@gmail.com, hamdan.syamsul@gmail.com
Universitas Islam Indonesia

Abstract : *This study aims to develop and validate a measuring tool for job happiness. The preparation of measuring work happiness uses the theoretical basis of Seligman (2005). Factors made are 5 factors, namely positive thinking about what is happening, optimistic about self-efficacy, problem solving, self-control and cooperation. The subjects in this study were employees who were working. Data were collected from 170 employees. The data analysis method used is exploratory factor analysis (EFA) by reducing items that have a factor loading value <0.3 . The results of the analysis show that there are 32 valid items with reliability value is 0.954. The factors formed in the development of this measuring instrument consist of 5 factors, namely positive thinking about what is happening, being optimistic about self-efficacy, problem solving, self-control, and cooperation. The development of a measuring tool for working happiness can be the basis for future researchers who want to examine work happiness in accordance with the culture in Indonesia.*

Keywords: *Development of measuring instruments; Exploratory factor analysis; Work happiness.*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengembangan dan memvalidasi alat ukur kebahagiaan kerja. Penyusunan alat ukur kebahagiaan kerja menggunakan dasar teori Seligman (2005). Faktor yang dibuat berjumlah 5 faktor, yaitu berpikir positif terhadap apa yang terjadi, optimis terhadap kemampuan diri, pemecahan masalah, pengendalian diri dan kerja sama. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang sedang bekerja. Pengambilan data dilakukan kepada 170 karyawan. Metode analisis data yang digunakan yaitu exploratory factor analysis (EFA) dengan melakukan pengurangan kepada aitem yang memiliki nilai factor loading $<0,3$. Hasil analisis mendapatkan menunjukkan bahwa terdapat 32 aitem yang valid dengan reliabilitas 0,954. Faktor yang terbentuk pada pengembangan alat ukur ini berjumlah 5 faktor yaitu berpikir positif terhadap apa yang terjadi, optimis terhadap kemampuan diri, pemecahan masalah, pengendalian diri, dan kerja sama. Pengembangan alat ukur kebahagiaan kerja ini dapat menjadi dasar bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti kebahagiaan kerja sesuai dengan budaya di Indonesia.

Kata Kunci: Pengembangan alat ukur; Exploratory faktor analisis; Kebahagiaan kerja.

A. PENDAHULUAN

Memiliki perasaan bahagia sudah menjadi sesuatu yang penting dan tujuan sangat berharga bagi setiap manusia (Diener, 2000). Hal ini sesuai dengan penelitian bahwa sebesar 64% kebahagiaan menjadi hal yang penting dalam kehidupan (Diener, 2000). Kebahagiaan merupakan konsep yang

mengacu pada emosi positif yang dirasakan individu serta aktivitas-aktivitas positif yang disukai oleh individu (Seligman, 2005). Sejalan dengan penjelasan tersebut, kebahagiaan dapat dijelaskan sebagai penilaian individu terhadap keseluruhan kualitas hidup dengan memiliki banyak perasaan positif dalam diri (Veenhoven, 2006).

Biswas-Diener dan Dean (2007) menjelaskan bahwa, kebahagiaan merupakan kualitas dari keseluruhan hidup manusia yang membuat kehidupan menjadi baik secara keseluruhan, seperti kesehatan yang lebih baik, kreativitas yang tinggi, pendapatan yang lebih tinggi dan tempat kerja yang baik. Hal tersebut sesuai dengan beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa kebahagiaan menjadi pemicu keberhasilan diberbagai aspek kehidupan seperti pernikahan, persahabatan, pendapatan, prestasi kerja dan kesehatan (Lyubomirsky, King, & Diener, 2005). Maka berdasarkan uraian di atas, dapat diasumsikan bahwa kebahagiaan menjadi suatu hal yang penting bagi setiap pekerja.

Kebahagiaan di tempat kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki oleh individu di setiap waktu, karena individu yang mengetahui, mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya sehingga memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan dalam bekerja (Pryce-Jones, 2010). Sejalan dengan hal sebelumnya, kebahagiaan di tempat kerja merupakan 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 (Suojanen, 2012).

Penelitian di Indonesia tentang kebahagiaan di tempat kerja sudah pernah dilakukan. Dari penelitian tersebut juga alat ukur yang digunakan untuk mengukur kebahagiaan di tempat kerja menggunakan konsep teori yang berbeda. Seperti pada penelitian Anggraini (2018) yang mengukur kebahagiaan di tempat kerja menggunakan teori dari Diener, Oishi & Lucas (2003) berdasarkan dua dimensi yaitu dimensi kognitif dan dimensi afektif. Sedangkan penelitian dari Ernawati (2019) mengukur kebahagiaan di tempat kerja menggunakan teori dan aspek-aspek dari Fisher (2010) yang terdiri 83 aitem. Penelitian yang dilakukan oleh Laba dan Kusumaputri (2020) mengukur kebahagiaan di tempat kerja berdasarkan teori dan aspek-aspek kebahagiaan di tempat kerja dari Pryce-Jones (2010) yang berdasarkan lima aspek. Aspek-aspek tersebut yaitu

kontribusi, keyakinan, budaya, komitmen dan kepercayaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dijelaskan bahwa di Indonesia sendiri belum ada yang penelitian yang meneliti dan mengukur tentang kebahagiaan kerja. Oleh karena itu tujuan penelitian ini untuk mengembangkan suatu pengukuran mengenai kebahagiaan kerja. Pengembangan alat ukur kebahagiaan kerja pada penelitian ini akan menggunakan teori dari Seligman (2005), yang menjelaskan bahwa kebahagiaan merupakan konsep yang mengacu pada emosi positif yang dirasakan individu serta aktivitas-aktivitas positif yang disukai oleh individu.

Selain itu juga Seligman mengklasifikasikan emosi positif menjadi tiga kategori yaitu berhubungan dengan masa lalu, sekarang dan masa depan. Emosi positif terkait dengan masa depan yang optimis, harapan, keyakinan dan kepercayaan. Emosi positif terkait masa lalu mencakup kepuasan, pemenuhan, kebanggaan dan ketenangan. Sedangkan emosi positif berkaitan dengan masa kini adalah kesenangan. Pada kontras yang lebih tinggi kesenangan berasal dari kegiatan yang lebih kompleks dan mencakup perasaan seperti kebahagiaan. Penyusunan aitem dari alat ukur ini, disusun berdasarkan aspek-aspek dari Seligman (2005) yang terdiri atas lima aspek yaitu: menjalin hubungan positif dengan orang lain, keterlibatan penuh, menemukan makna dalam keseharian, optimis namun tetap realistis dan menjadi pribadi yang resilien.

Penelitian ini dapat menjadi sebuah pengembangan pengukuran baru mengenai kebahagiaan kerja terutama di Indonesia. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan sumbangsih keilmuan terutama di bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Selanjutnya penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi peneliti yang ingin melakukan pengukuran kebahagiaan kerja.

B. METODE PENELITIAN

Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan beberapa pertimbangan tertentu yang ber

tujuan agar data yang diperoleh dapat lebih mewakili tujuan penelitian (Sugiyono, 2010). Berdasarkan pertimbangan tersebut, maka kriteria subjek pada penelitian ini yaitu; karyawan swasta maupun karyawan negeri; berusia 22-45 tahun; dan memiliki masa kerja minimal 2 tahun. Dari kriteria tersebut, maka didapatkan jumlah subjek sebesar 170 karyawan di Yogyakarta.

Teknik pengambilan data pada penelitian ini menggunakan skala dalam bentuk kuesioner. Azwar (2013) mengatakan bahwa skala berisi beberapa pernyataan atau pertanyaan dengan tidak mengungkapkan secara langsung apa yang ingin diungkapkan dari pernyataan atau pertanyaan tersebut. Azwar (2015) mengatakan bahwa skala sikap likert berisi pernyataan-pernyataan sikap, yaitu suatu pernyataan mengenai objek sikap dengan lima pilihan respon yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), dan sangat setuju (SS).

Proses analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode *exploratory factor analysis* atau EFA. Metode EFA digunakan untuk menguji asumsi model alat ukur kebahagiaan kerja yang diajukan peneliti dengan melihat nilai Bartlett dan nilai Kaiser-Mayer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) yang bertujuan untuk mengetahui apakah aitem-aitem yang telah disusun dalam alat ukur tersebut memiliki korelasi dengan sampel (Ghozali, 2016). Tabel *blueprint* skala kebahagiaan kerja dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. *Blue print* Skala Kebahagiaan Kerja

No.	Faktor	Aitem
1.	Menjalin persahabatan dengan orang lain	1,2,3,34,32, 37,31,33,18,35
2.	Melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh	36,27,16,41,39, 17,4,40,7,19
3.	Memaknai kejadian yang terjadi	5,38,21,44,20, 6,22,28,9,42
4.	Optimis	8,23,43,15,47, 10,24,49,45,11
5.	Menjadi pribadi yang resilien	29,46,14,26,12, 13,25,50,30,48

Prosedur yang dilakukan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan konstruk psikologi yang akan di ukur. Sebelum melakukan pengembangan alat ukur psikologi, peneliti terlebih dahulu menentukan konstruk dari alat ukur psikologi yang akan dilakukan.
2. Melakukan pengembangan konstruk. Pada tahapan ini, konstruk yang telah ditetapkan akan diuraikan menjadi sebuah konsep yang menjelaskan arti atau makna secara teoritis. Setelah konsep ditentukan, maka selanjutnya peneliti menentukan definisi operasional yang berisi mengenai bagaimana cara untuk mengukur konstruk yang telah ditentukan.
3. Penulisan aitem. Sebelum melakukan penulisan aitem, peneliti terlebih dahulu membuat indikator perilaku yang didasarkan pada aspek-aspek yang telah ditentukan sebelumnya dan menentukan jenis skala yang akan digunakan di dalam penelitian ini.
4. Validitas isi, peneliti melakukan validitas isi untuk mengetahui apakah aitem yang telah dibuat dapat dengan baik mengukur indikator perilaku yang ingin diukur. Validitas isi dilakukan oleh ahli atau *expert judgement* yaitu psikolog yang berkompeten di dalam pengembangan alat ukur psikologi.
5. Uji coba, merupakan tahapan yang dilakukan untuk mengambil data kepada responden yang telah ditentukan karakteristik sesuai dengan tujuan pengembangan alat ukur ini. Penyebaran skala dilakukan menggunakan *google form* (kuesioner *online*) yang diberikan kepada responden yang dengan total sebanyak 170 orang dalam waktu penyebaran 3 hari.

Analisis aitem, merupakan proses pengujian aitem untuk mengetahui apakah aitem memenuhi persyaratan psikometris untuk dapat dimasukkan di dalam skala yang akan digunakan (Azwar, 2003).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menggunakan teknik *exploratory factor analysis* (EFA), sebelumnya dilakukan uji asumsi dengan

melihat nilai Barlett's test dan nilai KMO dengan tujuan untuk mengetahui variabel yang digunakan memiliki koefisien dan sampel yang digunakan cukup (Ghozali, 2016). Hasil analisis KMO dan Barlett's test dapat dilihat pada tabel 2. Pada tabel 2 diperoleh nilai Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy sebesar 0,897. Analisis aspek dapat dilanjutkan ketika nilai KMO lebih besar dari 0,50 sehingga berdasarkan nilai KMO yang diperoleh maka peneliti dapat melakukan analisis aspek dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dianggap cukup. Selain itu, untuk melihat dapat atau tidaknya dilakukan analisis aspek adalah dengan melihat nilai Barlett's Test of Sphericity untuk melihat korelasi antar variabel. Dari hasil analisis diperoleh signifikansi sebesar 0,000, artinya data ini memenuhi syarat untuk dilakukan analisis selanjutnya karena nilai signifikan yang diperoleh $p < 0,05$.

Tabel 2. Analisis nilai KMO and Barlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0,897
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	9025,726
	df	528
	Sig.	0,000

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menggunakan teknik *exploratory factor analysis* (EFA) dengan varimax (loading $> 0,3$) maka didapatkan muatan faktor untuk tiap aitem seperti yang disajikan dalam tabel 3.

Dari hasil analisis didapatkan muatan faktor untuk tiap aitem dengan rentang 0,339-0,956. Berdasarkan hasil *rotated factor matrix* EFA terhadap skala kebahagiaan yang sebelumnya berjumlah 50 aitem ditemukan 5 faktor yang terbentuk menjadi 32 aitem yaitu faktor 1 (18 aitem), faktor 2 (5 aitem), faktor 3 (2 aitem), faktor 4 (4 aitem), dan faktor 5 (3 aitem).

Tabel 3. Hasil analisis exploratory factor analysis

Aitem	Component				
	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4	Faktor 5
2	0,956				
17	0,944				
37	0,940				
10	0,939				
47	0,938				
13	0,935				
41	0,934				
21	0,931				
6	0,930				
22	0,930				
26	0,928				
49	0,925				
15	0,924				
38	0,912				
44	0,911				
48	0,910				
4	0,905				
14	0,792				
23		0,859			
11		0,845			
19		0,810			
18		0,715			
20		0,485			
46			0,827		
45			0,746		
25				0,685	
42				0,557	
50				0,531	
30				0,481	
40					0,571
43					0,568
31					0,339

Berdasarkan analisis *exploratory factor analysis* yang telah dilakukan maka didapatkan total *variance explained* bahwa skala kebahagiaan kerja menghasilkan 5 faktor setelah dianalisis dengan masing-masing % of *variance*, yaitu faktor 1 sebesar 52,282%, faktor 2 sebesar 11,137%, faktor 3 sebesar 6,142%, faktor 4 sebesar 4,142%, dan faktor 5 sebesar 3,667%. Maka didapatkan hasil total *variance explained* sebesar 77,37%, artinya hanya mengungkap sebesar jumlah total *variance explained* dan masih ada faktor lain yang belum bisa diungkapkan dengan alat ukur ini. Total *variance explained* sebesar 77,37% menunjukkan bahwa hasil yang didapatkan cukup baik dengan metode EFA karena kaidah penggunaan metode EFA yaitu total *variance explained* yang dihitung hanya dari varians umum. Hal ini karena metode EFA memiliki tujuan bukan untuk

memaksimalkan varians yang bisa dijelaskan oleh alat ukur, tetapi bertujuan untuk mencari jumlah faktor yang kuat bagi sebuah konstruk.

Hasil uji reliabilitas alpha cronbach menunjukkan koefisien reliabilitas sebesar 0,954. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas konsistensi internal alpha Cronbach dengan koefisien reliabilitas $>0,8$ agar sebuah alat ukur dinyatakan baik (Wells & Wollack, 2003). Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien reliabilitas yang angkanya berkisar mulai dari 0,0 sampai dengan 1,0. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,0 berarti semakin tinggi reliabilitasnya (Azwar, 2008).

Pengembangan alat ukur psikologi kebahagiaan kerja yang telah dianalisis mendapatkan hasil bahwa dari 50 aitem kebahagiaan kerja yang telah disusun terdapat 18 aitem yang gugur sehingga aitem yang sesuai dengan kaidah dalam penyusunan alat ukur psikologi menjadi 32 aitem, kemudian dilakukan analisis menggunakan metode *exploratory factor analysis* (EFA). Metode EFA yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan bukan untuk memaksimalkan varians yang bisa dijelaskan oleh alat ukur, tetapi bertujuan untuk mencari jumlah faktor yang kuat bagi sebuah konstruk.

Hasil reliabilitas yang didapatkan pada penelitian ini mendapatkan nilai alpha cronbach menunjukkan koefisien reliabilitas sebesar 0,954 yang berarti skala ini memiliki hasil reliabilitas yang tinggi sehingga skala ini dapat mengukur kebahagiaan kerja dengan tepat dan akurat. Aitem yang gugur dan dibuang berdasarkan pada ketentuan *factor loading* ($p < 0,3$). Setelah dilakukan analisis maka, aitem-aitem yang telah disusun berdasarkan aspek sebelumnya menjadi tersebar atau terdistribusi ke dalam beberapa faktor. Peneliti memberikan nama baru terhadap faktor-faktor yang terbentuk, yaitu (1) berpikir positif terhadap apa yang terjadi (2) optimis terhadap kemampuan diri (3) pemecahan masalah (4) pengendalian diri dan (5) kerjasama.

Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat bahwa setelah dilakukan analisis *exploratory factor analysis* untuk melihat faktor yang

terbentuk dari alat ukur kebahagiaan maka didapatkan 5 faktor. Setelah 5 faktor tersebut ditemukan, maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah melakukan analisis reliabilitas yang memperhatikan hasil dari cronbach alpha dengan kaidah nilai alpha $> 0,700$ maka alat ukur dinyatakan andal atau reliabel. Semakin tinggi koefisien reliabilitas suatu instrumen mendekati angka 1, maka semakin tinggi pula reliabilitasnya. (dalam Azwar, 2010). Hasil analisis reliabilitas pada masing-masing faktor didapatkan bahwa faktor (1) berpikir positif terhadap apa yang terjadi memiliki nilai alpha = 0,992 yang berarti bahwa faktor ini dapat dinyatakan andal. Untuk faktor (2) optimis terhadap kemampuan diri memiliki nilai alpha = 0,889 yang berarti bahwa faktor ini juga dapat dikatakan andal. Faktor (3) pemecahan masalah memiliki nilai alpha = 0,679 yang juga dapat dikatakan andal, faktor (4) pengendalian diri memiliki nilai alpha = 0,427 dan faktor (5) kerjasama memiliki nilai alpha = 0,135. Pada faktor pemecahan masalah, pengendalian diri dan kerjasama dapat dilihat bahwa nilai alpha berada dibawah kaidah reliabilitas yaitu $< 0,700$ ($r > 0,700$).

2. Pembahasan

Pengembangan alat ukur kebahagiaan kerja yang dilakukan peneliti membentuk beberapa faktor. Salah satu faktor yang terbentuk adalah berpikir positif terhadap apa yang terjadi. Hal tersebut sesuai dengan konsep kebahagiaan menurut Seligman (2005) yaitu kebahagiaan merupakan konsep psikologis yang mengacu pada emosi positif yang dirasakan individu serta aktivitas-aktivitas positif yang disukai oleh individu tersebut. Menurut Moaser (2016) berpikir positif merupakan salah satu intervensi untuk meningkatkan kebahagiaan. Individu yang berpikir positif mampu memberikan reaksi positif dalam segala peristiwa yang terjadi, baik dalam menghadapi situasi yang mengancam dan menimbulkan stres, kecemasan, kekecewaan dan segala emosi negatif yang dirasakan. Walaupun penelitian mengenai kebahagiaan kerja belum banyak diteliti, namun hal ini sesuai dengan penelitian Pryce dan Jones (2010) yang

mengatakan bahwa perasaan positif yang dimiliki individu disetiap waktu kerja dapat mempengaruhi maupun memaksimalkan kinerja karyawan ditempat kerja.

Menurut Salimian dan Hosainian (2012) perasaan optimis dan keterbukaan pikiran terhadap pikiran terhadap pengalaman baru memiliki kekuatan yang cukup untuk membuat karyawan bahagia dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki optimisme yang tinggi juga akan memiliki produktivitas yang baik dalam pekerjaan dan akan merasa lebih bahagia. Sehingga karyawan yang merasa bahagia maka akan menunjukkan kinerja yang baik dan memberi keuntungan tersendiri bagi perusahaannya. Penelitian lainnya menyebutkan bahwa individu yang memiliki perasaan optimis terhadap masa depannya akan merasa lebih bahagia dibanding individu lain sehingga tingkat kebahagiaan karyawan sangat berhubungan dengan rasa optimis terhadap kemampuan mereka sendiri (Carver dalam Nandini, 2016).

Kemampuan pemecahan masalah yang adaptif dapat diciptakan melalui hubungan positif yang terjalin dengan individu yang ada disekitar (Seligman, 2005). Terjalannya hubungan yang positif merupakan salah satu aspek kebahagiaan dalam Seligman. Menurut Carr (2004) kebahagiaan memberikan dampak positif dalam kehidupan seperti kemampuan pemecahan masalah dalam membuat keputusan mengenai rencana hidup dengan lebih baik.

Compton (2005) menyatakan bahwa pengendalian diri adalah salah satu aspek dalam *subjective well-being* dalam mencapai kebahagiaan pada individu. Penelitian lainnya juga individu yang bahagia merasakan kebaikan tentang dirinya sendiri, memiliki harga diri yang tinggi dan memiliki pengendalian diri dengan sikap terbuka (Lestiani, 2016). Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Teguh dkk (2020) yang mengatakan bahwa stres kerja dapat menimbulkan perilaku agresi pada karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa individu yang memiliki stres kerja cenderung

tidak dapat mengendalikan dirinya pada saat bekerja.

Menurut Carr (2004) kerjasama dengan rekan-rekan merupakan potensi sumber kebahagiaan. Hal tersebut dilakukan dengan cara membangun kerjasama dengan orang lain yang tidak memiliki rasa persaingan sehingga kerjasama tersebut saling menguntungkan dan akan meningkatkan rasa kebahagiaan. Kerjasama merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kebahagiaan individu ditempat kerja.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat dilihat bahwa faktor-faktor yang terbentuk dalam penyusunan alat ukur kebahagiaan kerja sesuai dengan dasar teoritis yang digunakan dalam penyusunan alat ukur. Dasar teoritis tersebut yaitu kebahagiaan menurut Seligman (2005) yang dikembangkan menjadi alat ukur kebahagiaan kerja. Namun 5 faktor yang terbentuk dari analisis yang telah dilakukan bukan merupakan dimensi kebahagiaan kerja.

D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pengembangan alat ukur kebahagiaan kerja yang di analisis menggunakan metode *exploratory factor analysis* (EFA) maka terbentuk 5 faktor yang diberi nama (1) berpikir positif terhadap apa yang terjadi, (2) optimis terhadap kemampuan diri, (3) pemecahan masalah, (4) pengendalian diri, dan (5) kerja sama. Dari 50 aitem yang dibentuk, tersisa 32 aitem yang valid dan dapat merepresentasikan konsep kebahagiaan kerja setelah dilakukan analisis dan mendapatkan nilai alpha cronbach's sebesar 0,954. Faktor-faktor yang terbentuk dari hasil analisis bukan merupakan dimensi dari kebahagiaan kerja, namun merupakan satu kesatuan. Oleh karena itu hasil pengembangan alat ukur kebahagiaan kerja ini hanya memiliki 1 dimensi yang dikembangkan melalui konsep kebahagiaan menurut Seligman (2005).

Saran untuk peneliti selanjutnya yaitu, agar peneliti selanjutnya dapat memperluas sampel penelitian ketika ingin mengembangkan alat ukur kebahagiaan kerja sehingga alat ukur kebahagiaan kerja dapat digene

realisasikan pada populasi diluar sampel pada penelitian ini. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin menggunakan alat ukur kebahagiaan ini dapat memperhatikan faktor-faktor diluar penelitian seperti *faking good* atau bias pada saat subjek penelitian mengisi kuesioner.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, R. 2018. Hubungan kepuasan kerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT pos indonesia pekanbaru. *Psychopolytan (Jurnal Psikologi)*.
- Azwar, Saifudin. 2003. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. 2008. *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar
- Azwar, S. 2010. *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar Offset.
- Azwar, S. 2013. *Penyusunan Skala Psikologi*. (Ed Kedua). Pustaka Pelajar.
- Azwar. S. 2015. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Carr. 2004. *Positive Pscyhology :The science of happiness and human Strengths*. New York: Brunner-Rouledge.
- Compton, W.C. 2005. *Introduction to Positive Psychology*. Thomson Learning.
- Biswas-Diener, R., & Dean, B. 2007. *Positive Psychology Coaching: Putting the Science of Happiness to Work for your Clients*. In Learning.
- Diener, E. 2000. Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43.
- Diener, Ed, Oishi, S., & Lucas, R. E. 2003. Personality, Culture, and Subjective Well-being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. *Annual Review of Psychology*. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056>
- Ernawati. 2019. Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kebahagiaan Karyawan Di Tempat Kerja Pt. Aneka Karya Unggul. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Fisher, C. D. 2010. Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Laba, N. R., & Kusumaputri, E. S. 2020. Kebahagiaan Di Tempat Kerja : Efektivitas Intervensi Psikologi Berbasis Online “ Latihan Tiga Hal Baik ” Nur Rahmat Laba Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. *Jurnal Intervensi Psikologi*.
- Lestiani, I. 2016. Hubungan penerimaan diri dan kebahagiaan pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*. 9(2). 109-119.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. 2005. The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Moaser, Z.A. 2016. Effectiveness of positive thinking skills training on Hamedan Students Anxiety and Happiness. *Specialty Journal of Psychology and Management*. 2(3), 74-77.
- Nandini, D.A. 2016. Kontribusi optimism terhadap kebahagiaan pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*. 9(2), 187-196.
- Pryce-Jones, J. 2010. Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital For Success. In *Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital For Success*. <https://doi.org/10.1002/9780470666845>
- Salimian, M.A., & Hosainian, R. 2012. The effect of optimism and openness to experience on employees’ happiness. *Journal of basic and applied scientific research*. 2(11), 10876-10882.
- Seligman, M. 2005. *Menciptakan Kebahagiaan dengan Psikologi Positif*. PT Mizan Pustaka.
- Suojanen, I. 2012. *Work for your happiness - Theoretical and empirical study defining and measuring happiness at work*. University Of Turku.

- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Teguh, M., Maria, A., Gulo, W. M. E. F., & Hartini, S. 2020. Perilaku Agresi ditinjau dari Stres Kerja Pada Karyawan. *Psikostudia: Jurnal Psikologi* 9(2),127-133.
- Veenhoven, Ruut. 2006. Sociological Theories of Subjective Well-Being. Handbook. The Guilford Press New York London: A Division of Guilford Publications, Inc.
- Wells, C. S., & Wollack, J. A. 2003. An instructor's guide to understanding test reliability. Testing & evaluation services. Madison: University of Wisconsin.