

Happiness pada tenaga kerja kontrak: Bagaimana peranan kualitas kehidupan kerja?

Pradana Bimbi Hidayatullah¹, Diah Sofiah^{2*}, Etik Darul Muslikah³

^{1,2,3} Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Surabaya, Indonesia

*E-mail: diahsofiah@untag-sby.ac.id

Published: 1 Jan 2023	Abstract <i>This study aims to determine the relationship between the quality of work life and happiness in contract workers in the Tegalsari District office, Surabaya. The population in this study were all contract workers in the Tegalsari District office, Surabaya, totaling 94 people. Selection of subjects using saturated sampling technique. This research instrument uses a scale of quality of work life and happiness based on the aspects and indicators of each. Based on the results of data analysis using the Product Moment correlation, a correlation coefficient was obtained which showed $(r_{xy}) = 0.663$ with a significance value of 0.000 ($p < 0.01$). When compared with r table, the results obtained are r count $0.663 > r$ table (0.207) at a significance level of 5%, so it can be concluded that there is a significant positive correlation between the variables of the quality of work life and happiness. This means that the higher the quality of work life, the higher the happiness of contract workers and conversely the lower the quality of work life, the lower the happiness of contract workers.</i>
	Keywords: Quality of Work Life, Happiness, Contract Labor
	Abstrak <i>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan happiness pada tenaga kontrak di kantor Kecamatan Tegalsari Surabaya. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh tenaga tenaga kontrak di kantor Kecamatan Tegalsari Surabaya yang berjumlah 94 orang. Pemilihan subyek menggunakan teknik sampling jenuh. Instrumen penelitian ini menggunakan skala kualitas kehidupan kerja dan happiness berdasarkan aspek dan indikator masing-masing. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan korelasi Product Moment di peroleh koefisien korelasi yang menunjukkan $(r_{xy}) = 0.663$ dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.01$). Jika dibandingkan dengan r tabel maka diperoleh hasil r hitung $0.663 > r$ tabel (0,207) pada taraf signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan happiness. Artinya bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka semakin tinggi pula happiness tenaga kontrak dan sebaliknya semakin rendah kualitas kehidupan kerja, maka semakin rendah pula happiness tenaga kontrak.</i>
	Kata Kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Happiness, Tenaga Kontrak
Copyright © 2023. Pradana Bimbi Hidayatullah, Diah Sofiah, Etik Darul Muslikah	

Pendahuluan

Tenaga kontrak adalah individu yang bekerja secara tidak tetap di mana gajinya dibayar secara bulanan tanpa memperhatikan jumlah hari kerja individu tersebut (Irawan, 2014). Menurut PP Nomor 48 Tahun 2005 yang terakhir kali diperbarui melalui PP Nomor 56 Tahun 2012, Tenaga Honorer atau sekarang disebut tenaga kontrak adalah mereka yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian ataupun pejabat lainnya di dalam pemerintahan agar bisa melakukan tugas atau pekerjaan tertentu di dalam instansi pemerintahan.

Salah satu hal yang penting dalam melakukan atau menjalankan pekerjaan adalah merasa *happy* (bahagia) saat bekerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Pryce-Jones (2010) bahwa kebahagiaan (*happiness*) di tempat kerja penting dimiliki oleh seorang pekerja atau individu karena memaksimalkan kinerjanya serta menciptakan perasaan positif dalam mengelola dan memengaruhi lingkungannya serta mampu memberikan kepuasan kerja. Individu yang merasa bahagia (*happy*) dan nyaman di tempat kerjanya, memberikan dampak positif dalam peningkatan produktivitas kerja serta memiliki kemungkinan kecil untuk meninggalkan perusahaannya. Menurut Myers (2002) *happiness* (kebahagiaan) merupakan penilaian individu terhadap dirinya karena adanya emosi-emosi yang dirasakannya terutama emosi yang positif dan individu tersebut merasa puas dengan apa yang dirasakannya.

Menurut Jaapar & Azahari (2011) *happiness* adalah kondisi hati yang dipenuhi dengan keyakinan dan berperilaku sesuai dengan keyakinan. Hal ini dilakukan dengan cara jiwa yang terlepas dari tuntutan hawa nafsu, melaksanakan amanah dan janji, menunaikan tugas-tugas dengan sempurna. Kebahagiaan di tempat kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki individu disetiap waktu kerja, karena individu tersebut mengetahui, mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya sehingga mampu memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan bagi dirinya dalam bekerja (Pryce-Jones, 2010). Aspek-aspek kebahagiaan di tempat kerja antara lain gaji, jam kerja, rekan kerja, lingkungan kerja, manajemen, kepribadian dan sikap. Selain itu, nilai pekerjaan memiliki dampak yang besar pada kebahagiaan individu di tempat kerja (Suojanen, 2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi individu bahagia di tempat kerja yakni kepribadian, budaya, pernikahan, dukungan sosial, persahabatan, kesehatan, agama dan spiritualitas, serta kerjasama (Carr, 2004).

Selanjutnya dijelaskan oleh Myers (2002) bahwa terdapat empat aspek yang selalu ada pada orang yang *happiness* dalam hidupnya, yaitu menghargai diri sendiri, optimis, terbuka dan mampu mengendalikan diri. Pryce-Jones (2010) menyatakan kebahagiaan di tempat kerja dapat diartikan dengan pola pikir yang memungkinkan seorang karyawan untuk bekerja secara maksimal dengan performa sebaik-baiknya untuk meraih potensi yang dimilikinya, kemudian menyadari tinggi atau rendahnya perasaan bahagia yang dimilikinya tersebut pada saat bekerja sendiri maupun dengan karyawan yang lainnya. Selain itu, kebahagiaan merupakan bentuk kualitas kehidupan yang dimiliki oleh individu yang membuat kualitas kehidupan jadi lebih baik seperti kreativitas yang tinggi, kesehatan yang baik, pendapatan yang tinggi serta tempat kerja yang baik (Biswas-Diener & Dean, 2007).

Kenyataannya dalam kehidupan sehari-hari, ternyata tidak semua orang merasa bahagia (*happy*) ketika bekerja. Salah satu hal yang penting dalam melakukan atau menjalankan pekerjaan adalah kualitas kehidupan kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Wayne (2003) bahwa kualitas kehidupan kerja adalah strategi tempat kerja yang mendukung dan memelihara kepuasan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan dan organisasi serta keuntungan untuk pemberi kerja.

Sedikit berbeda menurut Zin (2004) kualitas kehidupan kerja merupakan suatu keadaan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan, adanya kesempatan bagi karyawan untuk turut berperan menentukan cara bekerja dan sumbangan yang dapat diberikan karyawan pada organisasi. Selanjutnya dijelaskan oleh Umstot (dalam Idrus, 2006) kualitas kehidupan kerja merupakan cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, termasuk dampak dari pekerjaan tersebut terhadap kesejahteraan orang tersebut.

Menurut Nawati (2014) kualitas kehidupan kerja merupakan cara untuk meningkatkan kualitas hidup dari para pegawai, program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pegawai yang lebih baik. Selain itu, kualitas kehidupan kerja mengandung makna adanya supervise yang baik, kondisi kerja yang baik, pembayaran dan imbalan yang baik, pekerjaan yang menarik, menantang dan memberikan reward yang memadai. Kualitas kehidupan kerja merupakan usaha yang sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang lebih besar kepada pekerja untuk mempengaruhi pekerjaan mereka dan kontribusi mereka terhadap pencapaian efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan atau organisasi yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja sepertinya akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada. Dan lebih dari itu akan menghadapi kondisi perpindahan kerja (*labour turnovers*) karena mereka lebih memilih untuk bekerja ditempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan (Sedarmayanti, 2016).

Kurangnya kualitas kehidupan kerja disebabkan oleh lingkungan kerja, budaya organisasi dan iklim, hubungan dan kerjasama, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan penghargaan, fasilitas, kepuasan kerja dan jaminan kerja dan otonomi kerja (Swamy, dkk, 2015). Selanjutnya, Anatan & Ellitan (2009) menjelaskan beberapa penyebab yang menentukan keberhasilan dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja di perusahaan yang berfokus pada keterlibatan yaitu persepsi akan kebutuhan, berfokus pada masalah yang penting di dalam organisasi, memiliki struktur untuk mengidentifikasi memecahkan masalah, sistem imbalan di desain dengan baik sesuai tuntutan yang ada, berbagai sistem dan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi dan keterlibatan seluruh anggota organisasi.

Menurut Wayne (2003) kualitas kehidupan kerja adalah strategi tempat kerja yang mendukung dan memelihara kepuasan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan dan organisasi serta keuntungan untuk pemberi kerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian dari suatu organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau seseorang terhadap organisasi (Husnawati, 2006). Wether & Davis (1996) mengemukakan bahwa keberhasilan penciptaan kualitas kehidupan kerja dalam suatu organisasi memberi pengaruh terhadap beberapa hal yang spesifik dalam diri seseorang, yaitu kepuasan kerja, motivasi, dan keterlibatan seseorang.

Ketika menyelesaikan pekerjaan, tenaga kontrak diharapkan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan benar dan cepat. Maka dari itu sangat penting bagi instansi atau organisasi untuk memastikan kualitas kehidupan kerja tenaga kontrak seperti memberikan kesempatan tenaga kontrak untuk berpartisipasi dalam kegiatan instansi atau organisasi yang relevan dengan aktivitas kerja pokok maupun diluar pekerjaan di lingkungan instansi atau organisasi. Instansi atau organisasi juga harus memperhatikan *working reward* kepada setiap tenaga kontrak yang memiliki *performance* yang baik, dan memberikan kesempatan kepada tenaga kontrak dalam kegiatan pengembangan potensi diri. Jika dilihat

dari sudut pandang tenaga kontrak, lingkungan kerja yang baik, sehat dan aman harus dapat dirasakan oleh tenaga kontrak. Aspek-aspek kualitas kehidupan kerja tersebut diharapkan bisa tercapai agar instansi atau organisasi dapat mencapai target yang diharapkan, dan tenaga kontrak dapat merasakan *happiness* dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang telah di berikan dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada Subjek A dan F, ada beberapa poin yang menggambarkan adanya hubungan kualitas kehidupan kerja dengan *happiness*, yaitu dimana subjek sama-sama merasakan tidak yakin jika diberi suatu pekerjaan tersebut dengan alasan tidak pernah menerima pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Perasaan tidak yakin tersebut membuat Subjek A dan F merasa tidak nyaman karena merasa tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan maksimal dan merasa tidak puas. Pryce-Jones (2010) berpendapat bahwa kebahagiaan (*happiness*) di tempat kerja penting dimiliki oleh seorang pekerja atau individu karena memaksimalkan kinerjanya serta menciptakan perasaan positif dalam mengelola dan memengaruhi lingkungannya serta mampu memberikan kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa subjek A dan F tidak merasakan *happiness* karena kualitas kehidupan kerja tidak terpenuhi, instansi tempat subjek bekerja tidak mendukung dalam memberikan kesempatan untuk pengembangan potensi diri, jika berlandaskan pendapat Wayne (2003) bahwa kualitas kehidupan kerja adalah strategi tempat kerja yang mendukung dan memelihara kepuasan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan dan organisasi serta keuntungan untuk pemberi kerja. Sehingga bisa disimpulkan jika kualitas kehidupan kerja pada tenaga kontrak tidak terpenuhi maka *happiness* tidak akan tercapai.

Penting bagi organisasi atau perusahaan untuk membuat pegawai merasa nyaman dengan pekerjaan sehingga mereka dapat memberikan kinerja terbaik, karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka organisasi atau instansi bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar mereka bersedia memberikan sumbangsuhnya secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi. Berbagai fenomena yang telah digambarkan membawa pada satu pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja tenaga kontrak pada dasarnya merupakan hal yang perlu mendapatkan perhatian khusus. Permasalahan ini tentu perlu ditangani sedini mungkin dan mendapatkan perhatian khusus sehingga organisasi atau instansi bisa mencapai target dan tenaga kontrak mendapatkan kualitas kehidupan kerja terbaiknya.

Kualitas kehidupan kerja menjadi salah satu faktor yang ikut andil pada *happiness* (kebahagiaan) individu. Hal ini sejalan dengan pendapat Swammy, Nanjundeswaraswamy & Rashmi (2015) yang menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi dan iklim, hubungan dan kerjasama, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan penghargaan, fasilitas, kepuasan kerja dan jaminan kerja, otonomi kerja.

Kualitas kehidupan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi dan juga menciptakan *happiness*. Berdasarkan empat aspek yang ada di dalam kualitas kehidupan kerja yaitu manajemen partisipatif (*participatory of management*), lingkungan kerja yang baik, sehat dan aman (*safety, health dan work environment*), desain pekerjaan, kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri (*human resources development*). Diketahui bahwa seorang tenaga kontrak memperoleh kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi. Hal ini dapat membuat tenaga kerja kontrak dapat melakukan berbagai aktivitas yang mana bukan hanya aktivitas kerja pokok saja tetapi aktivitas di luar pekerjaan di lingkungan organisasi (*participatory of management*). Dalam hal ini seorang tenaga kontrak akan diminta untuk meningkatkan *participatory of management* dalam organisasi, hal ini bertujuan

untuk meningkatnya *happiness* tenaga kontrak tersebut. Selain itu, seorang tenaga kontrak harus merasa aman dan nyaman ketika bekerja dalam sebuah organisasi (*safety, health* dan *work environment*). Lingkungan yang nyaman senantiasa membuat tenaga kontrak tetap sehat serta mengurangi risiko penyakit. Dengan terciptanya lingkungan yang nyaman tenaga kontrak akan bekerja dengan aman serta dapat menyelesaikan tugas-tugas sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai. Berbeda dengan desain pekerjaan, kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri (*human resources development*), kedua aspek memiliki potensi untuk dapat meningkatkan *happiness*. Hal ini disebabkan pada aspek desain pekerjaan seorang tenaga kontrak akan diminta untuk melakukan pekerjaan dengan senang dan peduli dengan apa yang dilakukan, serta menjadi berharga dan memiliki arti bagi individu tersebut dalam melakukan aktivitas kerja. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa desain pekerjaan adalah mencintai pekerjaan yang dilakukan, artinya bahwa seorang tenaga kontrak harus mencintai pekerjaannya agar individu tersebut dapat bekerja dengan baik dan mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan yang dilakukannya. Pernyataan ini memiliki hubungan dengan aspek kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri (*human resources development*), dimana untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang baik seorang tenaga kerja kontrak harus memiliki kesempatan mengikuti pelatihan (*training*), pemahaman nilai (*value*) pekerjaan, disain kerja sebagai pertimbangan untuk penyelesaian tugas (*reason for effort*), dan atribusi diri (*internal locus of control*), mengambil hikmah atas kegagalan, sehingga seorang tenaga kontrak dapat memahami pekerjaan yang dilakukannya.

Pentingnya seorang tenaga kerja kontrak memiliki kualitas kehidupan kerja dalam sebuah organisasi, dimana dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang baik dapat menumbuhkan keinginan para tenaga kontrak untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Hal itu juga dapat dinilai bahwa tenaga kontrak menunjukkan rasa puasnya terhadap perlakuan organisasi terhadap dirinya. Kepuasan dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian para tenaga kontrak terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi kepada para tenaga kontraknya. Seorang tenaga kontrak yang tidak menunjukkan rasa puasnya terhadap perlakuan organisasi akan berdampak pada munculnya perilaku negatif dalam bekerja seperti tidak bersemangat dan merasa tidak *happy* (bahagia).

Happiness yang muncul pada diri seorang tenaga kontrak dapat diakibatkan oleh beberapa faktor seperti uang dan kesuksesan, usia dan jenis kelamin, kecerdasan, komunitas, dan seks, kesehatan dan kebersamaan, agama, cinta dan perkawinan, pekerjaan, realisme dari konsep diri dan kepribadian. Berdasarkan empat aspek yang ada di dalam *happiness*, seorang tenaga kontrak yang memiliki aspek menghargai diri sendiri cenderung menyukai dirinya sendiri dan mau menerima diri apa adanya atau individu tersebut merasa bahagia dengan dirinya. Seorang tenaga kontrak yang dapat menerapkan bahkan memiliki aspek tersebut akan diikuti dengan adanya optimis pada dirinya yaitu percaya bahwa peristiwa baik memiliki penyebab permanen dan peristiwa buruk bersifat sementara sehingga mereka berusaha untuk lebih keras pada setiap kesempatan agar individu tersebut dapat mengalami peristiwa baik lagi. Jika seorang tenaga kerja kontrak merasakan dirinya optimis maka individu tersebut akan melihat suatu hambatan atau tantangan sebagai peluang untuk belajar.

Hal yang sama juga berlaku pada aspek terbuka, dimana seorang tenaga kontrak yang sering terbuka dengan orang lain lebih bahagia serta memiliki empati terhadap orang lain. Seorang tenaga kontrak yang sering melakukan hal positif atau berbagi hal positif kepada orang lain secara tidak sadar akan menimbulkan perasaan bahwa dirinya telah membawa

kebermanfaatan bagi orang lain. Selain itu juga seorang tenaga kontrak harus mampu mengendalikan diri, baik terhadap pekerjaan maupun terhadap orang lain. Seorang tenaga kontrak yang mampu mengendalikan diri akan bisa menghadapi segala keadaan, mampu mengatur berbagai kepentingan dan mudah meraih tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang peneliti ajukan adalah “terdapat hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja dengan *happiness* pada tenaga kontrak di kantor kecamatan Tegalsari kota Surabaya”. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka semakin tinggi pula *happiness* pada tenaga kontrak di kantor kecamatan Tegalsari kota Surabaya. Sebaliknya semakin rendah kualitas kehidupan kerja, maka semakin rendah pula *happiness* pada tenaga kontrak di kantor kecamatan Tegalsari kota Surabaya.

Metode

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif bersifat korelasional. Penelitian kuantitatif digunakan karena data yang didapat berbentuk angka dan bertujuan memandangi suatu fenomena atau realitas sebagai sesuatu yang dapat diklasifikasikan, teramati, terukur, dan memiliki hubungan gejala yang bisa bersifat sebab akibat. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara variabel kualitas kehidupan kerja (X) dengan *happiness* (Y).

Partisipan Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah individu baik berjenis kelamin pria maupun wanita yang bekerja di kantor kecamatan Tegalsari kota Surabaya, dengan jumlah 94 orang. Pemilihan subyek menggunakan teknik sampling jenuh.

Instrumen

Terdapat dua alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala *happiness* yang disusun sendiri oleh peneliti, berdasarkan aspek-aspek *happiness* menurut Myers (2002) yaitu menghargai diri sendiri, optimis, terbuka, mampu mengendalikan diri, dengan menggunakan model *Likert scale* yang diciptakan oleh Rensis Likert, seorang ahli psikologi sosial dari Amerika Serikat. Skala Likert yang digunakan adalah skala dengan 5 pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Skala ini kemudian di score dari angka 1 sampai 5. Validitas skala *happiness* bergerak dari angka 0.200 sampai 0.295. Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* skala *happiness* sebesar 0.905. Besaran nilai tersebut menunjukkan bahwa skala *happiness* memiliki nilai reliabilitas yang sangat reliabel.

Skala kualitas kehidupan kerja adalah skala kualitas disusun sendiri oleh peneliti, berdasarkan aspek-aspek menurut Wayne (2003) yaitu manajemen partisipatif (*participatory of management*), lingkungan kerja yang baik, sehat dan aman (*safety, health dan work environment*), desain pekerjaan dan kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri (*human resources development*) dengan menggunakan model *Likert scale* yang diciptakan oleh Rensis Likert, seorang ahli psikologi sosial dari Amerika Serikat. Skala Likert yang digunakan adalah skala dengan 5 pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Skala ini kemudian di score dari angka 1 sampai 5. Validitas skala kualitas kehidupan kerja bergerak dari angka -0.104 sampai 0.290. Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* skala kualitas kehidupan kerja sebesar 0.867. Besaran nilai tersebut menunjukkan bahwa skala kualitas kehidupan kerja memiliki nilai reliabilitas yang sangat reliabel.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis *Product Moment* dimana untuk mengetahui hubungan antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan *happiness* dikarenakan dalam uji prasyarat memenuhi uji normalitas dan uji linieritas. Menurut Sugiyono (2013) korelasi *product moment* ini didasarkan untuk mengetahui seberapa besar kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol). Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 25.

Hasil

Uji normalitas bertujuan untuk melihat nilai dalam data telah terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Penilaiannya berdasarkan pada taraf nilai signifikan dimana jika nilai sig. > 0.05 maka sebaran data tersebut normal. Sedangkan jika nilai signifikan < 0.05, maka sebaran data disebut tidak normal (Azwar, 2013). Dalam hal ini uji normalitas dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 25. Hasil uji normalitas sebaran untuk variabel *happiness* menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh signifikansi sebesar $p = 0.193$ ($p > 0.05$) yang artinya sebaran data berdistribusi normal. Berikut merupakan tabel hasil uji normalitas sebaran.

Tabel 1
Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Keterangan
	Statistic	Df	Sig.	
<i>Happiness</i>	0.079	94	0.193	Berdistribusi Normal

Sumber: Output SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 25

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) < 0.05 atau dapat dilihat juga dari nilai *Deviation from Linearity* dimana jika nilai signifikansi > 0.05 maka dikatakan bahwa dua variabel memiliki hubungan yang linear. Berdasarkan hasil uji linieritas hubungan antara variabel kualitas kehidupan kerja (X) dengan *happiness* (Y) diperoleh signifikansi sebesar 0.776 ($p > 0.05$). Artinya variabel kualitas kehidupan kerja dengan *happiness* memiliki hubungan yang linear.

Tabel 2
Uji Linearitas

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	0.793	0.776	Linear
-			
<i>Happiness</i>			

Sumber: Output SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 25

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan korelasi *Product Moment* diperoleh koefisien korelasi yang menunjukkan (r_{xy}) = 0.663 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 (p

< 0.01). Jika dibandingkan dengan r tabel maka diperoleh hasil r hitung $0.663 > r$ tabel (0.207) pada taraf signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan *happiness*. Berikut merupakan hasil uji korelasi *Product Moment*.

Tabel 3
Uji Hipotesis

		Kualitas Kehidupan Kerja		<i>Happiness</i>
Kualitas	Pearson Correlation	1		0.663
Kehidupan	Sig. (2-tailed)			0.000
Kerja	N	94		94
<i>Happiness</i>	Pearson Correlation	0.663		1
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	94		94

Sumber: *Output SPSS (Statistical Program for Social Science) versi 25*

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan korelasi *Product Moment* di peroleh koefisien korelasi yang menunjukkan $(r_{xy}) = 0.663$ dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.01$). Jika dibandingkan dengan r tabel maka diperoleh hasil r hitung $0.663 > r$ tabel (0.207) pada taraf signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan *happiness*. Artinya bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka semakin tinggi pula *happiness* tenaga kontrak dan sebaliknya semakin rendah kualitas kehidupan kerja, maka semakin rendah pula *happiness* tenaga kontrak.

Kualitas kehidupan kerja menjadi salah satu faktor yang ikut andil pada *happiness* (kebahagiaan) individu. *Happiness* yang muncul pada diri seorang tenaga kontrak dapat diakibatkan oleh beberapa faktor seperti uang dan kesuksesan, usia dan jenis kelamin, kecerdasan, komunitas, dan seks, kesehatan dan kebersamaan, agama, cinta dan perkawinan, pekerjaan, realisme dari konsep diri dan kepribadian.

Berdasarkan empat aspek yang ada di dalam *happiness*, seorang tenaga kontrak yang memiliki aspek menghargai diri sendiri cenderung menyukai dirinya sendiri dan mau menerima diri apa adanya atau individu tersebut merasa bahagia dengan dirinya. Seorang tenaga kontrak yang dapat menerapkan bahkan memiliki aspek tersebut akan diikuti dengan adanya optimis pada dirinya yaitu percaya bahwa peristiwa baik memiliki penyebab permanen dan peristiwa buruk bersifat sementara sehingga mereka berusaha untuk lebih keras pada setiap kesempatan agar individu tersebut dapat mengalami peristiwa baik lagi. Jika seorang tenaga kerja kontrak merasakan dirinya optimis maka individu tersebut akan melihat suatu hambatan atau tantangan sebagai peluang untuk belajar.

Hal yang sama juga berlaku pada aspek terbuka, dimana seorang tenaga kontrak yang sering terbuka dengan orang lain lebih bahagia serta memiliki empati terhadap orang lain. Seorang tenaga kontrak yang sering melakukan hal positif atau berbagi hal positif kepada orang lain secara tidak sadar akan menimbulkan perasaan bahwa dirinya telah membawa

kebermanfaatan bagi orang lain. Selain itu juga seorang tenaga kontrak harus mampu mengendalikan diri baik terhadap pekerjaan maupun terhadap orang lain. Seorang tenaga kontrak yang mampu mengendalikan diri akan bisa menghadapi segala keadaan, mampu mengatur berbagai kepentingan dan mudah meraih tujuan yang diinginkan.

Kualitas kehidupan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi dan juga meningkatkan *happiness*. Berdasarkan empat aspek yang ada di dalam kualitas kehidupan kerja yaitu manajemen partisipatif (*participatory of management*), lingkungan kerja yang baik, sehat dan aman (*safety, health dan work environment*), desain pekerjaan, kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri (*human resources development*). Diketahui bahwa seorang tenaga kontrak memperoleh kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi. Hal ini dapat membuat tenaga kerja kontrak dapat melakukan berbagai aktivitas yang mana bukan hanya aktivitas kerja pokok saja tetapi aktivitas di luar pekerjaan di lingkungan organisasi (*participatory of management*). Dalam hal ini seorang tenaga kontrak akan diminta untuk meningkatkan *participatory of management* dalam organisasi, hal ini bertujuan untuk meningkatnya *happiness* tenaga kontrak tersebut. Selain itu juga, seorang tenaga kontrak harus merasa aman dan nyaman ketika bekerja dalam sebuah organisasi (*safety, health dan work environment*). Lingkungan yang nyaman senantiasa membuat tenaga kontrak tetap sehat serta mengurangi risiko penyakit. Dengan terciptanya lingkungan yang nyaman tenaga kontrak akan bekerja dengan aman serta dapat menyelesaikan tugas-tugas sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai. Berbeda dengan desain pekerjaan, kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri (*human resources development*), kedua aspek memiliki potensi untuk dapat meningkatkan *happiness*. Hal ini disebabkan pada aspek desain pekerjaan seorang tenaga kontrak akan diminta untuk melakukan pekerjaan dengan senang dan peduli dengan apa yang dilakukan, serta menjadi berharga dan memiliki arti bagi individu tersebut dalam melakukan aktivitas kerja. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa desain pekerjaan adalah mencintai pekerjaan yang dilakukan, artinya bahwa seorang tenaga kontrak harus mencintai pekerjaannya agar individu tersebut dapat bekerja dengan baik dan mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan yang dilakukannya. Pernyataan ini memiliki hubungan dengan aspek kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri (*human resources development*), dimana untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang baik seorang tenaga kerja kontrak harus memiliki kesempatan mengikuti pelatihan (*training*), pemahaman nilai (*value*) pekerjaan, desain kerja sebagai pertimbangan untuk penyelesaian tugas (*reason for effort*), dan atribusi diri (*internal locus of control*), mengambil hikmah atas kegagalan, sehingga seorang tenaga kontrak dapat memahami pekerjaan yang dilakukannya.

Pentingnya seorang tenaga kerja kontrak memiliki kualitas kehidupan kerja dalam sebuah organisasi, dimana dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang baik dapat menumbuhkan keinginan para tenaga kontrak untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Hal itu juga dapat dinilai bahwa tenaga kontrak menunjukkan rasa puasnya terhadap perlakuan organisasi terhadap dirinya. Kepuasan dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian para tenaga kontrak terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi kepada para tenaga kontraknya.

Seorang tenaga kontrak yang tidak menunjukkan rasa puasnya terhadap perlakuan organisasi akan berdampak pada munculnya perilaku negatif dalam bekerja seperti tidak bersemangat dan merasa tidak *happy* (bahagia).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa setiap aspek yang ada pada variabel kualitas kehidupan kerja dapat mempengaruhi *happiness* seseorang. Oleh sebab itu

penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan *happiness* pada tenaga kontrak di kantor Kecamatan Tegalsari Kota Surabaya, sehingga semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka semakin tinggi pula *happiness* yang dimiliki oleh tenaga kontrak dan sebaliknya semakin rendah kualitas kehidupan kerja, maka semakin rendah pula *happiness* yang dimiliki oleh tenaga kontrak.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kualitas kehidupan kerja dengan *happiness* pada tenaga kontrak di kantor Kecamatan Tegalsari Kota Surabaya. Peneliti menggunakan penelitian kuantitatif, dengan jumlah subyek 94 orang dan peneliti mengambil subyek dari kantor Kecamatan Tegalsari Kota Surabaya. Pemilihan subyek menggunakan teknik sampling jenuh.

Berdasarkan hasil analisis data uji korelasi *Pearson Product Moment* diperoleh koefisien korelasi yang menunjukkan $(r_{xy}) = 0.663$ dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.01$). Jika dibandingkan dengan r tabel maka diperoleh hasil r hitung $0.663 > r$ tabel (0.207) pada taraf signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan *happiness*. Artinya bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka semakin tinggi pula *happiness* tenaga kontrak dan sebaliknya semakin rendah kualitas kehidupan kerja, maka semakin rendah pula *happiness* tenaga kontrak. Melihat dari hasil tersebut, hipotesis yang menyatakan ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan *happiness* pada tenaga kontrak di kantor Kecamatan Tegalsari Kota Surabaya sepenuhnya diterima.

Dari hasil pembahasan, penelitian, analisa data dan simpulan di atas, peneliti ingin memberikan saran kepada: Bagi pimpinan kantor Kecamatan Tegalsari Kota Surabaya, diharapkan dapat menciptakan kenyamanan lingkungan kerja untuk memelihara kebahagiaan (*happiness*) dan keterikatan kerja pada tenaga kontrak. Selain itu, hendaknya pimpinan organisasi untuk meningkatkan dan mempertahankan *happiness* (kebahagiaan) pada tenaga kontrak menjadi lebih baik, dengan cara melibatkan pekerja atau tenaga kontrak dalam berbagai hal dan menciptakan pengayaan kerja dengan metode yang baru sehingga tenaga kontrak tidak mudah bosan dalam bekerja.

Bagi tenaga kontrak di kantor Kecamatan Tegalsari Kota Surabaya, diharapkan tenaga kontrak mempertahankan *happiness* yang dimilikinya terhadap organisasi yang telah memberikan segala bentuk kualitas kehidupan kerja. Namun bagi tenaga kontrak yang tidak merasakan kebahagiaan (*happiness*) dalam organisasi tempatnya bekerja untuk lebih berani mengemukakan kritik dan sarannya mengenai kualitas kehidupan kerja ditempat kerja, sehingga diharapkan organisasi tempatnya bekerja dapat memperhatikan kebutuhan pekerja sehingga terciptanya kondisi atau lingkungan kerja yang baik.

Untuk penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian sejenis, dan disarankan untuk memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi *happiness* selain kualitas kehidupan kerja, misalnya tingkat religius seseorang, pendidikan, kesehatan, pernikahan, kehidupan sosial dan lain sebagainya.

Referensi

- Anatan, L. & Ellitan, L. (2009). *Manajemen Inovasi (Transformasi Menuju Organisasi Kelas Dunia)*. Bandung: Penerbit, CV Alfabeta.
- Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Biswas-Diener, R & Dean, B. (2007). *Positive Psychology Coaching: Putting the Science of Happiness To Work For Your Clients*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Carr, A. (2004). *Positive Psychology; The Science of Happiness and Human Strengths*. New York: Brunner Routledge.
- Husnawati, A. (2006). *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel (Studi pada PERUM Pegadaian Kanwil VI Semarang)*, Tesis Program Studi Magister Manajemen: Universitas Diponegoro Semarang
- Idrus, M. (2006). Implikasi Iklim Organisasi terhadap kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja karyawan. *Jurnal Psikologi*, 3(1), 94- 106. Diambil dari [https://ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/article/view/695..%20diakses%2020%](https://ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/article/view/695..%20diakses%2020%20)
- Irawan. (2014). *Bank Soal CPNS*. Bandung: Kreatif Publishing.
- Jaapar, N. Z. H., & Azahari, R. (2011). Model keluarga bahagia menurut Islam. *Jurnal Fiqh*, 8, 25-44. <https://ejournal.um.edu.my/index.php/fiqh/article/view/4332>
- Myers, D.G. (2002). *Social Psychology*. North America: McGraw and Hill.
- Nawati, M. (2014). The Impact Of Quality Of Work Life And Job Satisfaction On Employee Performance Of PT Madubaru PG- PS Madukismo. *Agro Ekonomi*, 29(1), 146-159.
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness At Work: Maximizing Your Psychological Capital For Success*. Chichester: Wiley-Blackwell.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suojanen, I. (2012). *Work for your happiness-Theoretical and empirical study defining and measuring happiness at work*. New York: McGraw and Hill.
- Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy, T. S., & Rashmi, S. (2015). Quality of work life: scale development and validation. *International Journal of Caring Sciences*, 8(2), 281. Diambil dari https://internationaljournalofcaringsciences.org/docs/6_swamy.pdf
- Wayne, C., F. (2003). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York: McGraw and Hill.
- Werther, B. & Davis, K. (1996). *Human Resources And Personal Management*. Edisi kelima. New York: McGraw-Hill.
- Zin, R.M. (2004). Perception of professional engineers toward quality of work life and organizational commitment a case study. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 6(3), 323-334.