

# KONTRIBUSI OPTIMISME TERHADAP KEBAHAGIAAN PADA KARYAWAN

Dwitiya Agsan Nandini

Universitas Gunadarma

## **Abstrak**

*Kebahagiaan dalam kehidupan merupakan suatu hal yang menjadi harapan dalam kehidupan banyak individu, maka dalam mencapai kehidupan yang berbahagia tersebut, banyak individu yang mencapainya dengan cara bekerja. Sayangnya, di Indonesia masih banyak karyawan atau pekerja yang tidak bahagia dengan pekerjaannya. Berdasarkan latar belakang yang dicantumkan terdapat alasan karyawan diberhentikan dari pekerjaannya yaitu menghilangnya rasa optimis dari karyawan tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji kontribusi optimisme terhadap kebahagiaan pada karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari dua alat ukur, yaitu skala kebahagiaan dan skala optimisme (LOT-R). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dan jabatan setara staff dan berjenis kelamin laki-laki ataupun wanita sebanyak 80 responden. Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dua tahap, yang pertama yaitu uji hubungan yang menunjukkan hasil bahwa optimisme memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan kebahagiaan. Dan selanjutnya uji regresi yang menunjukkan hasil bahwa hipotesis diterima dengan nilai F sebesar 216,511 dan signifikansi sebesar 0,000 serta R Square sebesar 0,735. Artinya optimisme memiliki kontribusi yang sangat signifikan terhadap kebahagiaan pada karyawan dengan sumbangan relatif sebesar 73,5% dan sisanya 26,5% merupakan faktor lain diluar penelitian.*

**Kata Kunci:** *Optimisme, Kebahagiaan, Karyawan*

## **OPTIMISM CONTRIBUTION TO HAPPINESS ON EMPLOYEES**

### **Abstract**

*Happiness in life is a matter to be hope in the lives of many individuals, then in achieving a happy life, many individuals who achieve it by working. Unfortunately, in Indonesia there are still many employees or workers who are not happy with his work. Based on the background that included a rationale employees laid off, namely the disappearance of the sense of optimism of those employees. The purpose of this study was to examine the contribution of optimism for the happiness of employees. This study uses a quantitative method using a questionnaire consisting of two measuring devices, namely the happiness scale and the scale of optimism (LOT-R). The sample in this study is similar permanent employees and office staff and gender to male or female as much as 80 respondents. Test the hypothesis in this study conducted two*

*phases, the first is the relation test which showed that optimism had a highly significant association with happiness. And then the regression test which showed that the hypothesis is accepted by F value of 216.511 and significance of 0.000 and R Square of 0.735. This means that optimism has a very significant contribution to the happiness of the employees with the relative contribution of 73.5% and the remaining 26.5% are other factors beyond research.*

**Keywords :** *Employee, Happiness, Optimism.*

## PENDAHULUAN

Kebahagiaan dalam kehidupan merupakan suatu hal yang menjadi harapan dalam kehidupan banyak individu, sesuai yang diungkapkan oleh Snyder dan Lopez bahwa kunci dari kehidupan yang baik adalah kebahagiaan [21]. Aristoteles menyatakan bahwa kebahagiaan berasal dari kata “*happy*” atau bahagia yang berarti *feeling good, having fun, having a good time*, atau sesuatu yang membuat pengalaman menjadi menyenangkan [1].

Kebahagiaan tercipta dari kesejahteraan yang didapatkan serta banyaknya finansial yang dimiliki (Myers, 2000). Individu yang memiliki kekayaan lebih banyak, akan semakin bahagia. Pernyataan tersebut didukung oleh Khavari yang mengatakan bahwa uang dan kesuksesan, serta kepuasan dalam bekerja menjadi faktor yang mempengaruhi kebahagiaan seseorang [13]. Juga penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Widyastuti yang memberi hasil bahwa penghasilan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kebahagiaan individu [4]. Dalam memenuhi kebutuhan finansial guna mencapai kebahagiaan, individu berusaha mencapainya dengan cara bekerja. Sesuai yang diungkapkan oleh Hurlock bahwa bekerja adalah salah satu tugas masa perkembangan dewasa awal [10].

Setelah menyelesaikan pendidikan formal, pada umumnya dewasa awal memasuki dunia kerja untuk menerapkan ilmu dan keahlian mereka. Pernyataan tersebut didukung oleh ketentuan pasal 28 D ayat (2) UUD Negara RI tahun 1945 menjelaskan bahwa bekerja merupakan hak asasi warga negara yang merupakan tanggung jawab negara untuk memenuhinya. Lemme mengatakan bahwa pekerjaan merupakan faktor utama yang menentukan status dan kelas sosial ekonomi individu [14]. Pekerjaan memberikan banyak makna lain pada kehidupan manusia, antara lain memberikan makna lebih mendalam bagi pengembangan individu.

Kompas menyatakan bahwa banyak organisasi yang membuat *survey* untuk memahami seberapa bahagia dan puasny karyawan, *survey* tersebut mengukur perkembangan keakraban, keterikatan emosi, dan kebahagiaan karyawan [9]. Hasil *survey* dijadikan dasar untuk mendalami aspek yang menjadi penyebab tidak bahagianya karyawan, dan faktor apa yang bisa membuat karyawan lebih bahagia. Setelah pekerja merasa bahagia, tentunya aktifitas di dalam perusahaan akan stabil. Perusahaan tentu tidak akan terkena dampak negatif akibat menurunnya kinerja karyawan, bahkan karyawan akan ter-

pacu untuk lebih berkontribusi secara penuh untuk meningkatkan kualitas dan keberhasilan sebuah perusahaan. Karyawan yang bahagia akan menunjukkan performa kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang kurang bahagia [11].

Individu yang bekerja dengan rasa bahagia adalah individu yang memiliki perasaan positif disetiap waktu, karena individu tersebut yang paling tahu bagaimana mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya sehingga memaksimalkan kinerja dan memberikan kebahagiaan dalam pekerjaan itu sendiri [19]. Hal tersebut juga didukung oleh pernyataan yang dikemukakan oleh Thomas dan Diener bahwa kebahagiaan dipengaruhi oleh suasana hati individu pada suatu saat tertentu, keyakinannya tentang kebahagiaan, serta seberapa mudahnya seseorang menerima informasi positif dan negatif [6]. Revesencio (2015) mengatakan bahwa karyawan yang bahagia, produktifitasnya meningkat sebanyak 12%. Hal-hal sederhana yang menjadi faktor kebahagiaan karyawan itu sendiri antara lain adalah dengan pola pikir yang positif, membantu rekan kerja, bermeditasi minimal dua menit sehari, dan merenungkan tiga hal yang membuat mereka bahagia dalam pekerjaannya.

Sayangnya, tidak semua karyawan atau individu yang bekerja merasakan kebahagiaan seperti yang sudah disebutkan sebelumnya, semua individu yang pernah menjadi karyawan disuatu perusahaan pasti setuju bahwa tak ada pekerjaan yang mulus tanpa masalah. Semua bidang pekerjaan pasti pernah mengalami berbagai macam problematika yang menghadang. Beberapa hal yang sering menjadi masalah di tempat kerja, seperti kesulitan untuk menjalin

kerjasama dengan atasan dan rekan kerja, beban pekerjaan yang terlalu berat dan tak sesuai dengan kapasitasnya, bahkan ada juga yang mengalami kebosanan di kantor karena tak ada pekerjaan yang perlu dilakukan (Hasugian, 2012). Yuwono mengatakan bahwa lingkungan yang tidak menyenangkan di tempat kerja menjadi salah satu penyebab utama stress dan ketidakbahagiaan pada karyawan [25]. Karyawan yang tidak mampu menghadapi tantangan dan mengubah tantangan yang dihadapi menjadi kesempatan untuk bangkit akan menunjukkan perilaku berupa agresi, menyakiti rekan kerja, serta mementingkan tugas diri sendiri.

Pernyataan tersebut didukung oleh sebuah riset dari JobsDB pada tahun 2015 di Indonesia terhadap 2.324 karyawan sebagai responden yang menunjukkan hasil bahwa 73% karyawan di Indonesia merasa tidak bahagia dengan pekerjaannya saat ini [18]. Sebagian besar responden menjawab bahwa gaji, fasilitas, serta bonus yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja merupakan alasan utama yang membuat karyawan tidak bahagia. Faktor lain yang berpengaruh adalah hubungan baik yang terjalin dengan rekan kerja dan atasan. Adapun penelitian lainnya yang dilakukan oleh Gallup dan Accenture [22], menyatakan bahwa dibandingkan dengan 30 negara lain, karyawan Indonesia menduduki posisi terendah dalam kebahagiaan dalam pekerjaannya, yakni hanya 18%. Disebutkan bahwa alasan utama karyawan tidak bahagia dengan pekerjaannya antara lain didasari oleh kompensasi, keseimbangan hidup antara pekerjaan, dan kesempatan untuk mengembangkan karier. Seligman (1995) mengatakan bahwa dalam bekerja, pola pikir yang digunakan seorang individu



akan mempengaruhi seluruh bidang kehidupannya, termasuk pola pikir yang positif. Menurut Segerstrom optimisme adalah cara berpikir yang positif dan realistis dalam memandang suatu masalah [8]. Berpikir positif adalah berusaha mencapai hal terbaik dari keadaan terburuk.

Namun tidak semua individu yang bekerja dapat memiliki perasaan optimis, sebuah artikel yang berjudul alasan utama karyawan diberhentikan dalam harian Kompasiana menyebutkan sebuah perusahaan terbesar di Amerika menyatakan bahwa salah satu alasan mengapa karyawan diberhentikan dari pekerjaannya adalah hilangnya rasa optimis dari karyawan tersebut [12]. Perusahaan tersebut mengatakan bahwa jika seorang karyawan yang sudah lama bekerja dan kehilangan perasaan optimis dapat merugikan perusahaan karena sikap mental yang positif ataupun negatif juga akan selalu berdampak pada kualitas hubungan seseorang dengan yang lainnya. Padahal, meskipun sulit, orang yang optimis saat bekerja dapat menampilkan kinerja lebih baik dibandingkan pegawai lain yang cenderung pesimis menghadapi sejumlah kendala di kantor. Selain itu orang-orang yang optimis seringkali memiliki stamina yang lebih kuat saat bekerja [2].

Carver mengatakan bahwa individu yang memiliki perasaan optimis dan pengharapan terhadap masa depannya akan merasa lebih bahagia dan bersyukur akan kepuasan hidup yang ia miliki dibanding individu lain yang tidak [4]. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian terhadap 112 karyawan *chinese* yang bekerja di *United States* yang memberikan hasil penelitian tersebut dikatakan bahwa tingkat kebahagiaan karyawan sangat berhubungan

dengan rasa optimis pada diri mereka [23]. Semakin tinggi optimisme yang ada didalam diri, maka semakin tinggi pula kebahagiaan yang mereka rasakan. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Daiva dan Rita terhadap wanita paruh baya di swedia menunjukkan bahwa individu yang memiliki pandangan atau pola pikir yang positif terhadap setiap permasalahan yang dihadapi, cenderung mendapatkan harapan yang sama seperti sebelumnya atau yang ia harapkan, hal tersebut tercipta dikarenakan pola pikir yang positif yang tampak menjadi penting untuk evaluasi kebahagiaan [5].

Dalam pendekatan psikologi positif, Seligman bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kebahagiaan seseorang adalah kemampuan bersyukur, optimisme, kemampuan mencintai, keharmonisan keluarga, serta kepuasan hidup [6]. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Salimian dan Hosainian yang menunjukkan bahwa perasaan optimis dan keterbukaan pikiran terhadap pengalaman baru memiliki kekuatan yang cukup untuk membuat para karyawan bahagia dengan pekerjaannya [20]. Seorang karyawan dengan optimisme yang tinggi akan memiliki produktifitas yang baik dalam pekerjaan, dan akan merasa lebih bahagia. Hal ini dikarenakan optimisme berkaitan dengan kebahagiaan karyawan. Jika karyawan merasa bahagia, maka akan menunjukkan performa yang lebih baik dan memberi keuntungan tersendiri bagi suatu perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, peneliti ingin mengkaji dan meneliti tentang bagaimanakah kontribusi optimisme terhadap kebahagiaan pada karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari dua alat ukur, yaitu skala kebahagiaan dan skala optimisme. Sampel dalam penelitian ini adalah wanita yang menggunakan hijab sebanyak 80 responden. Karakteristik subjek yang akan diambil dalam penelitian ini adalah subjek berstatus sebagai karyawan tetap dan mempunyai jabatan setara *staff* dan berjenis kelamin laki-laki dan wanita. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah

analisis Regresi Linear dengan menggunakan *Statistical Package for Social Science SPSS for Windows*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil yang didapatkan dalam penelitian ini, diketahui bahwa variabel dalam penelitian ini mempunyai korelasi yang sangat signifikan dengan arah hubungan yang positif. Hasil uji korelasi dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Korelasi**

		Optimisme	Kebahagiaan
<b>Optimisme</b>	Pearson Correlation	1	.857
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	80	80
<b>Kebahagiaan</b>	Pearson Correlation	.857	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	80	80

Setelah melakukan uji hipotesis, diketahui bahwa hipotesis diterima dengan nilai F sebesar 216,511 dan signifikansi sebesar 0,000 serta *R Square* sebesar 0,735. Artinya optimisme memiliki kontribusi yang sangat signifikan terhadap kebahagiaan pada karyawan dengan sumbangan relatif sebesar 73,5% dan sisanya 26,5% merupakan faktor

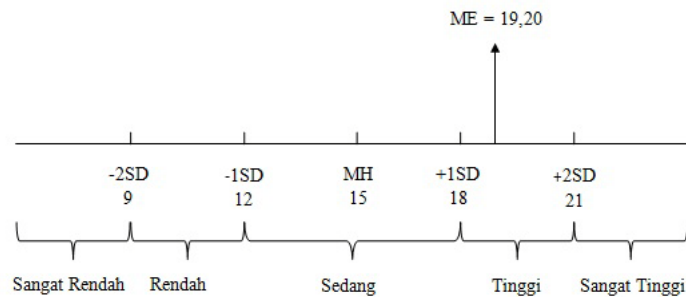
lain diluar penelitian seperti prestasi, kesehatan, serta banyak atau tidaknya fasilitas yang diberikan oleh perusahaan [4]. Hasil tersebut berarti jika optimisme tinggi maka kebahagiaan juga tinggi, serta sebaliknya jika optimisme rendah maka kebahagiaan rendah pula. Hasil uji regresi dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Regresi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857	.735	.732	4,425

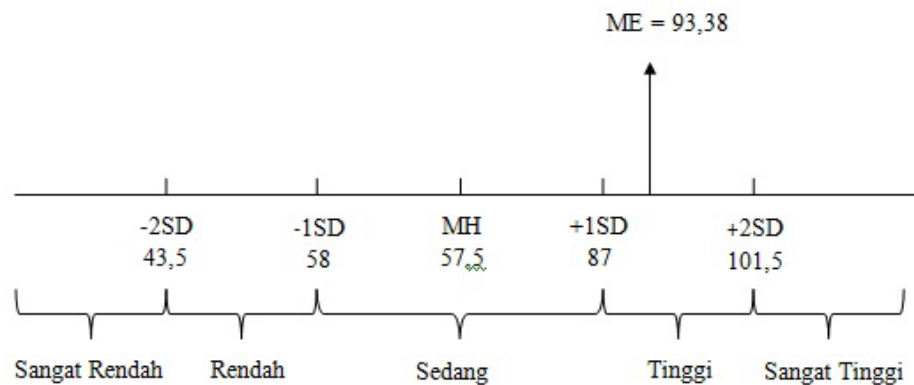
Berdasarkan hasil penelitian telah diketahui bahwa mean empirik dari skala

optimisme sebesar 19,20. Hal ini dapat dilihat pada gambar 1



**Gambar 1**  
**Pengkategorian Subjek Optimisme**

Berdasarkan hasil penelitian telah diketahui bahwa mean empirik dari skala kebahagiaan sebesar 93,38. Hal ini dapat dilihat pada gambar 2



**Gambar 2**  
**Pengkategorian Subjek Kebahagiaan**

Berdasarkan hasil yang memiliki kontribusi yang sangat signifikan terhadap kebahagiaan pada karyawan dengan sum-bangan relatif sebesar 73,5% dan sisanya 26,5% merupakan faktor lain diluar penelitian seperti prestasi, kesehatan, serta banyak atau tidaknya fasilitas yang diberikan oleh perusahaan [4]. Hasil tersebut berarti jika optimisme tinggi maka kebahagiaan juga tinggi, serta se-

baliknya jika optimisme rendah maka kebahagiaan rendah pula. Harter, Schmidt dan Keyes mengatakan bahwa optimisme memiliki pengaruh yang signifikan untuk kesejahteraan karyawan. Walau ada faktor lain yang mempengaruhi, namun optimisme memiliki sumbangan paling besar terhadap kebahagiaan dalam pekerjaan [16].

Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pflug terhadap 55 responden di Afrika selatan yang memberikan hasil bahwa optimisme mempunyai korelasi yang sangat signifikan terhadap kebahagiaan [17]. Penelitian tersebut menyatakan bahwa mereka yang menjadi subjek dalam penelitian memiliki rasa optimis yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan, serta kepuasan hidup di daerah tempat tinggal mereka yang terbelang dalam kualitas hidup yang rendah, dengan memenuhi kebutuhan serta kepuasan hidup melalui rasa optimis dalam diri maka mereka akan mendapatkan kebahagiaan. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh Compton dan Hoffman bahwa individu yang memiliki perasaan optimis akan merasa lebih bahagia dan bersyukur akan kepuasan dalam hidup yang ia miliki dibanding individu lain yang tidak [4].

Adapun penelitian lainnya yang dilakukan oleh Liang, Tang dan Huo terhadap 81 responden wanita di China yang memberikan hasil bahwa optimisme berpengaruh terhadap kebahagiaan. Dalam penelitian tersebut dikatakan bahwa terdapat beberapa hal yang mempengaruhi kebahagiaan seseorang, salah satunya adalah perasaan optimis yang tertanam dalam diri. Dimana dalam keadaan ekonomi yang kurang memungkinkan, subjek dalam penelitian tersebut dikatakan memiliki perasaan optimis untuk dapat memenuhi kebu-

tuhan dan yakin akan kebahagiaan yang akan mereka dapatkan. Juga penelitian yang dilakukan oleh Elena terhadap 174 responden yang memberikan hasil bahwa optimisme memiliki korelasi yang sangat signifikan terhadap kebahagiaan walaupun ada faktor lain yang mempengaruhi [7].

Penelitian tersebut menyatakan bahwa subjek dengan pola pikir yang positif mengetahui bahwa mereka dapat melalui masalah sekalipun dalam situasi tersulit dikarenakan mereka yakin bahwa mereka tetap mendapat dukungan yang signifikan dari keluarga, teman, dan kerabat lain. Selain itu penelitian eksperimen yang dilakukan oleh dari Arief dan Habibah yang menunjukkan hasil bahwa bersyukur dan optimis memiliki pengaruh terhadap peningkatan kebahagiaan [3]. Maka dapat diartikan bahwa dengan diberi kesempatan beraktifitas seperti bersyukur dan optimis dapat memberikan peningkatan secara signifikan terhadap kebahagiaan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah diuraikan, dapat diketahui bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti ada kontribusi optimisme yang sangat signifikan terhadap kebahagiaan pada karyawan. Pada setiap variabel dalam penelitian ini diketahui bahwa optimisme karyawan berada pada kategori tinggi dan kebahagiaan karyawan berada pada kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa optimisme responden atau subjek penelitian ini merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kebahagiaan mereka. Selain itu hasil tersebut juga menunjukkan bahwa teori



yang digunakan dalam penelitian reliabel.

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan bagi subjek penelitian bahwa optimisme memiliki kontribusi terhadap kebahagiaan pada karyawan yang berada dalam kategori tinggi, oleh karena itu para karyawan diharapkan dapat mempertahankan rasa optimisme tersebut sehingga karyawan yang menjadi subjek ini pun tetap memiliki kebahagiaan yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan pihak perusahaan dapat mengapresiasi hasil kinerja karyawan dengan mengadakan pelatihan-pelatihan ataupun seminar guna mempertahankan rasa optimisme dan kebahagiaan bagi karyawan dalam perusahaan ini yang tergolong memiliki optimisme serta kebahagiaan yang tinggi. Serta mengadakan pemupukan optimisme dari awal untuk karyawan yang baru dengan meng-

adakan pelatihan-pelatihan ataupun seminar.

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan beberapa faktor lain yang bisa diperhitungkan untuk diteliti serta mengambil subjek yang sama, yaitu karyawan namun dengan perusahaan yang memberikan banyak atau tidaknya fasilitas serta tunjangan serta mencantumkan data deskripsi mengenai seberapa banyak tanggungan subjek yang dimiliki dari sampel penelitian. Namun, seiring berkembangnya ilmu pengetahuan, maka disarankan untuk penelitian selanjutnya agar menggunakan teori serta skala pengukuran kebahagiaan di tempat kerja atau *happiness at work* guna mendapatkan hasil yang lebih signifikan. Serta lebih memperhatikan aitem-aitem yang digunakan dalam penelitian guna menghindari kecenderungan *social desirability*.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adler, J. (2003). *Aristotle's ethics: The theory of happiness-I*. Illinois: University Press
- [2] Amelie, S. (2014). *Keuntungan sikap optimis untuk karir anda*. <http://bisnis.liputan6.com/read/820357/5-keuntungan-sikap-optimis-untuk-karir-anda> diakses tanggal 26 Juni 2015
- [3] Arief, M.H., & Habibah, N. (2015). Pengaruh strategi aktivitas (bersyukur dan optimis) terhadap peningkatan kebahagiaan pada mahasiswa S1 pendidikan guru sekolah dasar. *Seminar psikologi dan kesehatan*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Muhammad Sidoarjo
- [4] Compton, W.C., Hoffman, E. (2013). *Positive psychology: The science of happiness and flourishing, second edition*. United States: Wadsworth Cengage Learning.
- [5] Daiva, Rita. (2012). Optimism and Subjective Well-Being: Affectivity plays a secondary role in the relationship between optimism and global life satisfaction in the middle-aged women. Longitudinal and cross-cultural findings. *Journal of Happiness Study*. 13:1-16
- [6] Diener, E. & Scollon, C. (2003). *Subjective well-being is desirable, but not the summum bonum*. Minneapolis : University of Minnesota.



- [7] Elena. (2014). Psychological predictors and mediators of subjective well-being in a sample of Romanian teachers. *Revista de cercetare si interventie soci-ala, Vol 46 pp. 37-52*
- [8] Ghufroon, M.N., Risnawita, S. R. (2010). *Teori-teori psikologi*. Yogyakarta: Ar Ruz Media Group
- [9] Harmandini, F. (2013). *Karyawan harus aktif membahagiakan diri*. <http://female.kompas.com/read/2013/07/22/0742519/Karyawan.Harus.Aktif.Membahagiakan.Diri>. diakses tanggal 29 Juli 2014
- [10] Hurlock, E.B. (2007). *Psikologi perkembangan: suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan*. Jakarta: Erlangga.
- [11] Kerns, C.D., & Ko, K. (2010). Exploring happiness and performance at work. *Journal of organizational leadership and bussiness*, 1(5), 68-81
- [12] Kompasiana. (2012). *Alasan utama karyawan diberhentikan*. <http://ekonomi.kompasiana.com/manajemen/2012/07/04/alasanutamakaryawandiberhentikan475394.html> diakses tanggal 26 Juni 2015
- [13] Khavari, K. A. (2000). *The art of happiness: mencipta kebahagiaan dalam setiap keadaan*. Jakarta : PT. Serambi Ilmu Semesta
- [14] Lemme, B.H. (1995). *Development in Adulthood*. USA: Allyn & Bacon Patton, W., Bartrum, D., & Creed, P. (2004). Gender Differences for Optimism, Self Esteem, Expectation, and Goals in Predicting Career Planning and Exploration in Adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4(3), 193—206.
- [15] Liang, H., Tang, Y., & Huo, X. (2014). *Liushou women's happiness and its influencing factors in rural china*. *Soc Indic Res*, 117;907-918
- [16] Malik, A. (2013). Efficacy, hope, optimism and resilience at workplace – positive organizational behaviour. *International journal of scientific and research publication, Volume 3, Issue 10*
- [17] Pflug, J. (2009). Folk theories of happiness: a cross-cultural comparison of conceptions of happiness in Germany and South Africa. *Soc Indic Res* 92:551-563
- [18] Pratama, R.A. (2015). *Wah 73% karyawan tidak bahagia dengan pekerjaannya*. <http://manajemen.bisnis.com/read/20150806/56/4599/wah...73karyawan-tidak-bahagia-dengan-pekerjaannya> diakses tanggal 26 September 2015
- [19] Pryce, J. (2010). *Happiness at work: maximizing your psychological capital for success*. USA: Wiley-Blackwell
- [20] Salimian, M.A., & Hosainian, R. (2012). The effects of optimism and openness to experience on employees' happiness. *Journal of basic and applied scientific research*
- [21] Snyder, C.R., & Lopez, S.J. (2007). *Positive psychology: the scientific and practical explorations of human strength*. Thousand Oak: Sage Publication
- [22] Triananda, K. (2014). *Survei: Dari 30 negara, karyawan di Indonesia paling tidak bahagia*. <http://www.beritasatu.com/ekonomi-karier/182879-survei-dari-30negara-karyawan-di-indonesia>

- [paling-tidak-bahagia.html](#) diakses tanggal 26 Mei 2015
- [23] Wang, Q. (2007). Correlates of happiness for chinese individuals who are employed in the united states. *Dissertation*. Texas: Texas A&M University
- [24] Wulandari, S. & Widyastuti, A. (2014). Faktor-faktor kebahagiaan di tempat kerja. *Jurnal psikologi, Volume 10 Nomor 1*. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- [25] Yuwono, I. dkk. (2005). *Psikologi industri & organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

