

Peran Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kebahagiaan Di Tempat Kerja

Monica Felicia

Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta

Dismas Persada Dewangga Pramudita*

Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta

Rosa De Lima Dyah Retno Palupi

Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta

Raden Agoeng Bhimasta

Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta

**dismas.persada@uajy.ac.id*

Abstrak

This study investigates the influence of job satisfaction and organizational commitment on employee happiness at work. Adopting a quantitative research approach, data were collected through a structured survey involving 53 employees of PT. Global Intermedia Nusantara (Provider of consulting services, analysis, design and implementation of information systems in the company). The Partial Least Square (PLS) analysis model was applied to explore the interrelationships among the variables. The findings indicate that job satisfaction plays a pivotal role in enhancing happiness at work, with employees reporting greater contentment when their job expectations and needs are met. Additionally, organizational commitment emerges as a critical factor, demonstrating a strong positive impact on workplace happiness. This suggests that employees who feel emotionally attached to their organization and aligned with its goals tend to experience higher levels of happiness. The results of this study indicate a positive and significant effect of job satisfaction on happiness at work. Organizational commitment is also proven to have a positive and significant effect on employee happiness at work. These results underline the need for organizations to prioritize strategies that cultivate job satisfaction and reinforce organizational commitment.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Kebahagiaan Di Tempat Kerja

Pendahuluan

Kebahagiaan di tempat kerja menjadi salah satu isu yang semakin penting dalam konteks organisasi modern. Dalam beberapa tahun terakhir, berbagai studi menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja bukan hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga pada produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Algarni & Alemeri, 2023; Sharkawy *et al.*, 2023). Karyawan yang merasa bahagia cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan dan komitmen terhadap organisasi, serta kepuasan kerja yang lebih besar. Sebaliknya, ketidakbahagiaan dapat mengarah pada tingginya tingkat pergantian karyawan, rendahnya kinerja, serta meningkatnya stres di tempat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja sangat beragam. Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator utama yang mencerminkan sejauh mana individu merasa puas dengan pekerjaan mereka, termasuk lingkungan kerja, penghargaan yang diterima, serta peluang pengembangan karier (Allam, 2024). Kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada tingkat kebahagiaan, tetapi juga pada loyalitas dan kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi. Sebuah studi terdahulu oleh Butt *et al.* (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja berkontribusi signifikan terhadap tingkat kebahagiaan karyawan, terutama melalui dimensi penghargaan, lingkungan kerja yang suportif, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Pada karyawan yang tergolong

generasi Z, terbukti bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja (Setyawan dan Tobing, 2022).

Selain itu, komitmen organisasional menjadi aspek lain yang tidak kalah penting. Komitmen organisasional mencakup kesetiaan karyawan terhadap organisasi, rasa memiliki, serta keinginan untuk tetap bekerja di organisasi tersebut (Ametepe *et al.*, 2023). Meyer dan Allen (dalam Algarni & Alemeri, 2023) menjelaskan bahwa komitmen dapat dibagi menjadi tiga dimensi, yakni: komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Studi menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen tinggi lebih mungkin untuk menunjukkan kebahagiaan di tempat kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka (Kustiawan dkk., 2022). Karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi karena tingginya rasa keadilan prosedural akan merasakan puas terhadap pekerjaan tersebut (Sumijan, 2021). Meningkatnya perhatian terhadap kebahagiaan karyawan juga terkait dengan tantangan era kerja modern, termasuk perubahan gaya kerja dan ekspektasi generasi baru. Generasi Z dikenal berpotensi lebih rentan terhadap tekanan kerja dan kesehatan mental dibandingkan generasi sebelumnya (Sharkawy *et al.*, 2023). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengelola faktor-faktor seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasional untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebahagiaan karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada perusahaan PT. Global Intermedia Nusantara. Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel ini, diharapkan organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mencapai keberhasilan jangka panjang. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap literatur akademik serta menjadi acuan praktis bagi para manajer dalam mengelola sumber daya manusia.

Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Tinjauan Tentang Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dikembangkan oleh karyawan selama melakukan pekerjaan (Algarni dan Alemeri, 2023). Karyawan mengartikan kepuasan kerja sebagai suatu rasa bangga terhadap apa yang berhasil mereka kerjakan dan sukses dalam mengerjakan suatu tugas dalam pekerjaan mereka (Dziuba *et al.*, 2020). Locke (1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai "keadaan emosional positif yang berasal dari evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang." Secara umum, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi emosional yang positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya, baik dari aspek intrinsik maupun ekstrinsik (Hudays *et al.*, 2024). Teori Herzberg, misalnya, mengklasifikasikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja ke dalam dua kategori: faktor motivator yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti pencapaian dan pengakuan, dan faktor pemeliharaan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, seperti gaji dan kondisi kerja (Hudays *et al.*, 2024). Kepuasan kerja merupakan faktor terpenting dalam berjalannya perusahaan secara efisien dan efektif untuk dapat mencapai keberhasilan dan keunggulan perusahaan (Dziuba *et al.*, 2020). Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan kesejahteraan emosional, tetapi juga dengan tingkat produktivitas dan komitmen jangka panjang terhadap organisasi (Ali *et al.*, 2020). Terdapat beberapa faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu: gaji, tunjangan dan kompensasi, promosi karyawan, dan hubungan antar karyawan atau kerjasama tim (Butt *et al.*, 2020). Selain itu, faktor intrinsik seperti otonomi, tanggung jawab, dan makna pekerjaan telah terbukti meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan (Morris 2021). Faktor ekstrinsik seperti hubungan interpersonal dan pengakuan dari manajer juga memainkan peran penting (Morris, 2021). Berdasarkan penjelasan dari beberapa penelitian terdahulu, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui fokus pada unsur intrinsik dan ekstrinsik dari suatu tugas pekerjaan.

Tinjauan Tentang Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional mengacu pada tindakan yang dilakukan oleh karyawan sebagai bentuk tanggapan terhadap pekerjaan mereka (Allam, 2024). Ketika karyawan terus menjaga hubungan jangka panjang yang baik dengan atasan dan perusahaan, hal ini mencerminkan tingkat komitmen mereka terhadap perusahaan tempat mereka bekerja (Ametepe *et al.*, 2023). Komitmen organisasional dapat mempengaruhi sikap maupun perilaku karyawan untuk konsisten melaksanakan tugasnya, serta menunjukkan hasil kerja yang memiliki nilai tambah dan manfaat bagi individu, kelompok, dan organisasi (Irawati dkk., 2021). Karyawan yang memiliki komitmen organisasional menunjukkan karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan mereka yang tidak berkomitmen, seperti terlihat dari tingkat kehadiran dan ketidakhadiran mereka dalam bekerja. Karyawan yang berkomitmen cenderung tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan atau mencari pekerjaan baru, serta menunjukkan antusiasme untuk mendukung kelangsungan pekerjaan dan perusahaan tempat mereka bekerja (Algarni & Alemeri, 2023). Beberapa faktor memengaruhi karyawan untuk tetap berada di perusahaan, seperti pengakuan perusahaan terhadap kontribusi mereka, penghargaan yang diterima, serta kesejahteraan karyawan yang dijaga oleh perusahaan (Robbins & Coulter dalam Algarni & Alemeri, 2023).

Teori komitmen organisasional Meyer dan Allen (1990) adalah salah satu model yang populer digunakan untuk memahami komitmen karyawan terhadap organisasi. Teori ini mengidentifikasi tiga komponen utama komitmen organisasional:

1. **Affective Commitment**

Komitmen afektif mencerminkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, identifikasi, dan keterlibatan dengan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi cenderung tetap bekerja karena mereka ingin melakukannya.

2. **Continuance Commitment**

Komitmen keberlanjutan mengacu pada kesadaran karyawan mengenai biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen ini tetap tinggal karena mereka merasa harus bertahan, baik karena konsekuensi finansial maupun kurangnya alternatif.

3. **Normative Commitment**

Komitmen normatif mencerminkan perasaan kewajiban karyawan untuk tetap bekerja di organisasi. Karyawan merasa bahwa mereka harus tinggal karena tanggung jawab moral atau etika.

Tinjauan Tentang Kebahagiaan Di Tempat Kerja

Kebahagiaan di tempat kerja (*happiness at work*) adalah elemen penting yang berkontribusi pada kinerja, kesejahteraan, dan retensi karyawan (Romão *et al.*, 2022). Kebahagiaan di tempat kerja dapat diartikan sebagai suasana hati dan emosi yang menyenangkan, kesejahteraan, dan sikap positif (Algarni dan Alemeri, 2023). Kebahagiaan di tempat kerja merupakan unsur penting bagi kesejahteraan karyawan dan produktivitas organisasi (Butt *et al.*, 2020). Kebahagiaan di tempat kerja merupakan isu yang sangat penting karena mayoritas individu bekerja dengan intensi untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan (Garcia *et al.*, 2019). Kebahagiaan kerja dapat dipandang sebagai keadaan emosional yang dikaitkan dengan perasaan senang, puas, dan rasa akan keinginan yang terpenuhi (Oyelakin *et al.*, 2021). Meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja juga dapat memiliki konsekuensi sosial yang penting yang berdampak pada interaksi karyawan dengan rekan kerja dan budaya tempat kerja secara keseluruhan (Saritha & Mukherjee, 2024). Menurut Fisher (2010), keterlibatan di tempat kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dapat dilibatkan sebagai aspek yang diukur dalam menilai tingkat kebahagiaan individual. Penting bagi perusahaan untuk menyadari peran krusial kebahagiaan di tempat kerja karena dapat berpengaruh langsung bagi kesuksesan dan eksistensi perusahaan (Choudury & Dutta, 2019). Kebahagiaan di tempat kerja adalah salah satu tujuan penting dan strategis bagi perusahaan dalam menjaga retensi karyawan (Qubaisi, 2017). Kebahagiaan

karyawan di tempat kerja dapat mengarah pada berbagai dampak positif bagi organisasi (Fisher, 2010). Berdasarkan pendapat para ahli dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan memiliki konsekuensi penting bagi individu dan organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kebahagiaan Di Tempat Kerja

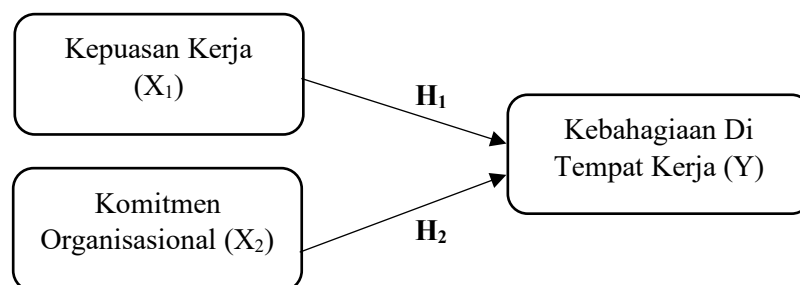
Kepuasan kerja juga merujuk pada perasaan emosional, seperti menunjukkan loyalitas dan senang pada pekerjaan mereka, sehingga karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi lebih baik dalam kinerja dan berkontribusi lebih banyak kepada perusahaan tempat mereka bekerja (Gu *et al.*, 2019). Seorang pekerja juga akan merasakan kebahagiaan dalam pekerjaannya jika mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka (Choudhury dan Dutta, 2019). Jadi dapat disimpulkan bahwa ketika karyawan mengatakan bahwa mereka senang dengan pengalaman mereka di tempat kerja, kepuasan adalah istilah yang sering digunakan bersama dengan kebahagiaan. Kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dapat dilibatkan dalam menilai kebahagiaan individu (Fisher, 2010). Menurut hasil penelitian terdahulu, terdapat korelasi positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kebahagiaan di tempat kerja (Butt *et al.*, 2020; Kustiawan dkk., 2022; Algarni dan Alemeri, 2023). Kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan yang tergolong generasi Z (Setyawan dan Tobing, 2022). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka berikut adalah hipotesis pertama dalam penelitian ini:

H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kebahagiaan Di Tempat Kerja

Komitmen organisasional merupakan suatu keterikatan oleh karyawan kepada perusahaan atau organisasi termasuk budaya, nilai – nilai organisasi, emosional dan interaksi sosial dengan rekan kerja (Choudhury dan Dutta, 2019). Komitmen organisasional karyawan menjadi landasan bagi fondasi kesuksesan sebuah perusahaan karena karyawan yang memiliki komitmen organisasi terhadap pekerjaannya tentu mengharapkan eksistensi perusahaan di masa depan menjadi lebih baik (Choudhury dan Dutta, 2019). Dengan kata lain komitmen organisasi membawa dampak positif bagi perusahaan dan bagi karyawan cenderung memiliki kebahagiaan di tempat kerja dan berdampak pada produktivitas, kinerja, dan loyalitas karyawan. Komitmen organisasional dapat diartikan sebagai hubungan emosional yang terjadi antara karyawan dengan perusahaan melalui pendekatan interaksi sosial antar rekan kerja (termasuk hubungan antara atasan dan bawahan) untuk bekerjasama dalam tim melakukan pekerjaan dan mengabdikan kepada perusahaan. Komitmen organisasional menjadi salah satu aspek yang perlu untuk diukur dalam memprediksi tingkat kebahagiaan di tempat kerja (Fisher, 2010). Penelitian terdahulu oleh Kustiawan dkk. (2022) serta Algarni dan Alemeri (2023) membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Berdasarkan penjelasan di atas, maka berikut adalah hipotesis kedua dalam penelitian ini:

H2: Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja



Gambar 1. Model Penelitian

Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk memeriksa secara keseluruhan hubungan antar variabel yang telah dinyatakan pada hipotesis. Pendekatan ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data primer dan kemudian dilanjutkan dengan melakukan pengujian hipotesis (Sugiyono, 2019).

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan menggunakan sumber data primer serta sekunder. Data primer diperoleh dari kuesioner yang disebarkan secara *online* menggunakan *google form* kepada responden yang merupakan karyawan PT. Global Intermedia Nusantara. Sumber data sekunder diperoleh dengan membaca literatur dari berbagai sumber, seperti buku dan internet.

Populasi dan Sampel

Populasi dapat diartikan sebagai sebuah kelompok objek/subjek dengan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan secara spesifik oleh peneliti (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Global Intermedia Nusantara. Teknik Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Probability Sampling dimana teknik ini memberikan kesempatan yang sama kepada sebagian populasi yang terpilih menjadi sampel dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2019). Jenis teknik *probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. *Simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dari bagian populasi dengan secara *random* atau acak tanpa melihat *level*, jenjang, pangkat, peringkat dan tingkatan yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan yang bekerja di PT. Global Intermedia Nusantara dengan jumlah sebanyak 53 orang. Teknik sampling pada penelitian ini juga mengacu pada Teori Roscoe dikarenakan jumlah populasinya tidak secara pasti diketahui. Menurut Roscoe dalam Sugiyono (2019), ukuran sampel yang sesuai untuk penelitian ialah 30-500. Jika penelitian menggunakan analisis multivariat maka jumlah sampel sekurang-kurangnya sebesar 10 kali jumlah variabel yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 orang sehingga memenuhi ketentuan tersebut.

Variabel Penelitian

Variabel dependen pada penelitian ini adalah kebahagiaan kerja yang diukur menggunakan instrumen dari jurnal penelitian terdahulu (Garcia *et al.*, 2019). Selanjutnya, variabel independen yang diamati pengaruhnya terhadap variabel dependen ada dua, yakni: Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional. Kepuasan Kerja pada penelitian ini diukur dengan 7 item pernyataan yang mengacu pada penelitian Al-Zu'bi (2010) dan Komitmen Organisasional diukur dengan 6 item pernyataan yang diadaptasi dari penelitian Oyelakin *et al.* (2021). Kuesioner untuk mengukur variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert, yang terdiri atas 5 skala yaitu: SS = Sangat Setuju diberi skor 5, S = Setuju diberi skor 4, N = Netral diberi skor 3, TS = Tidak Setuju diberi skor 2, STS = Sangat Tidak Setuju diberi skor 1.

Teknik Analisis

Untuk menguji hipotesis, analisis data responden dilakukan menggunakan program SPSS 29. Sebelum uji hipotesis penelitian dilakukan, validitas dan reliabilitas data dinilai. Dalam pengujian validitas, instrumen dapat dianggap valid jika *r* hitung lebih besar dari *r* tabel. Selain itu, konstruk atau variabel dianggap memenuhi standar reliabilitas jika mempunyai nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2019). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, analisis regresi linier berganda digunakan. Selanjutnya, kita akan melihat nilai *t*

Monica Felicia, Dismas Persada Dewangga Pramudita, Rosa De Lima Dyah Retno Palupi, Raden Agoeng Bhimasta

untuk menguji hipotesis penelitian ini. Hubungan antara dua variabel akan terbukti signifikan jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel.

Pembahasan

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa setiap instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian terbukti valid dan reliabel untuk responden sebanyak 53 orang. Untuk uji validitas, terbukti bahwa r hitung $>$ r tabel.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r tabel	r hitung	keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0,2706	0,799	valid
	X1.2	0,2706	0,755	valid
	X1.3	0,2706	0,752	valid
	X1.4	0,2706	0,843	valid
	X1.5	0,2706	0,715	valid
	X1.6	0,2706	0,749	valid
	X1.7	0,2706	0,785	valid
Komitmen Organisasional (X2)	X2.1	0,2706	0,729	valid
	X2.2	0,2706	0,527	valid
	X2.3	0,2706	0,677	valid
	X2.4	0,2706	0,642	valid
	X2.5	0,2706	0,727	valid
	X2.6	0,2706	0,603	valid
Kebahagiaan di Tempat Kerja (Y)	Y1	0,2706	0,726	valid
	Y2	0,2706	0,718	valid
	Y3	0,2706	0,688	valid
	Y4	0,2706	0,666	valid
	Y5	0,2706	0,739	valid
	Y6	0,2706	0,724	valid
	Y7	0,2706	0,615	valid
	Y8	0,2706	0,790	valid
	Y9	0,2706	0,730	valid
	Y10	0,2706	0,760	valid
	Y11	0,2706	0,606	valid

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2024)

Selanjutnya, uji reliabilitas instrumen penelitian dilakukan.

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,881	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,722	Reliabel
Kebahagiaan Di Tempat Kerja	0,899	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2024)

Untuk uji reliabilitas, telah terbukti bahwa setiap instrumen dapat dikatakan reliabel. Berdasarkan Tabel 4.2, setiap variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6 sehingga dapat

Monica Felicia, Dismas Persada Dewangga Pramudita, Rosa De Lima Dyah Retno Palupi, Raden Agoeng Bhimasta

disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data tergolong reliabel. Setelah uji reliabilitas dilakukan, langkah selanjutnya adalah menghitung mean setiap variabel penelitian.

Tabel 4.3 Mean Setiap Variabel

Variabel	Kode Item	Skor	Mean	Kategori
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	4,02	3,93	Tinggi
	X1.2	3,96		
	X1.3	3,79		
	X1.4	3,92		
	X1.5	3,62		
	X1.6	4,17		
	X1.7	4,04		
Komitmen Organisasional (X2)	X2.1	3,94	3,78	Tinggi
	X2.2	3,66		
	X2.3	4,08		
	X2.4	3,64		
	X2.5	3,74		
	X2.6	3,64		
Kebahagiaan Di Tempat Kerja (Y)	Y1	3,83	4,04	Tinggi
	Y2	4,17		
	Y3	4,06		
	Y4	4,26		
	Y5	3,89		
	Y6	3,92		
	Y7	4,11		
	Y8	4,00		
	Y9	4,00		
	Y10	4,00		
	Y11	4,25		

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data dari pengisian kuesioner, tampak bahwa mean untuk variabel kepuasan kerja yang diteliti tergolong tinggi dengan nilai 3,93. Mean variabel komitmen organisasional sebesar 3,78 sehingga tergolong tinggi. Kemudian, mean variabel kebahagiaan di tempat kerja tergolong tinggi dengan nilai 4,04.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.752	.742	.27496

a. Predictors: (Constant), KO, KK

Gambar 2. R² Model Penelitian (sumber: pengolahan data penelitian)

Berdasarkan data hasil uji model penelitian yang tertera pada gambar 2, tampak bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional mampu memprediksi variabel kebahagiaan di tempat

kerja sebesar 75,2% dan 24,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.018	.267		3.811	.000
KK	.519	.075	.664	6.969	.000
KO	.260	.092	.268	2.819	.007

a. Dependent Variable: KebahagiaanDiTempatKerja

Gambar 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda (sumber: pengolahan data penelitian)

Berdasarkan data pada gambar 3, tampak bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional mampu memprediksi variabel kebahagiaan di tempat kerja secara positif dan signifikan. Signifikansi nilai t (t hitung) pada kedua variabel independen kepuasan kerja dan komitmen organisasional menunjukkan hasil kurang dari $< 0,05$ sehingga pengaruhnya terhadap kebahagiaan di tempat kerja terbukti signifikan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kebahagiaan Di Tempat Kerja

Hipotesis pertama (H_1) pada penelitian ini yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja telah terbukti dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Menurut hasil uji hipotesis pada analisis data penelitian, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Dengan kata lain, semakin puas seorang karyawan dengan pekerjaan mereka, semakin bahagia mereka di tempat kerja. Selain itu, temuan ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Butt *et al.* (2020), yang menemukan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kebahagiaan dalam bekerja bagi karyawan di industri telekomunikasi. Selain itu, penelitian Butt *et al.* (2020) menemukan bahwa gaji dan tunjangan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan karyawan, dengan gaji dan tunjangan sebagai salah satu faktor pendukung. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Setyawan dan Tobing (2022) serta Algarni dan Alemeri (2023) yang telah membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kebahagiaan Di Tempat Kerja

Hipotesis kedua (H_2) pada penelitian ini yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja telah terbukti dengan nilai signifikansi sebesar $< 0,05$. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Dengan kata lain, tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi menghasilkan tingkat kebahagiaan yang tinggi. Penelitian terdahulu oleh Fisher (2010) juga mengungkapkan bahwa komitmen organisasional atau dapat pula diartikan sebagai loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Kustiawan, dkk. (2022) yang menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Penelitian terdahulu oleh Algarni dan Alemeri (2023) juga mendukung hasil serupa, yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap kebahagiaan di tempat kerja.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Kepuasan kerja, yang mencakup pemenuhan kebutuhan dan harapan karyawan terkait dengan lingkungan kerja terbukti menjadi faktor kunci yang meningkatkan kebahagiaan karyawan. Demikian pula, komitmen organisasional yang melibatkan keterikatan emosional dan loyalitas karyawan terhadap organisasi berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung kebahagiaan. Analisis data dan uji hipotesis dengan bantuan software SPSS 29 mengungkapkan bahwa kedua variabel ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan emosional dan produktivitas karyawan di PT. Global Intermedia Nusantara.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya organisasi untuk terus mengembangkan strategi melalui kebijakan-kebijakan di perusahaan yang mendukung kepuasan kerja dan memperkuat komitmen organisasional, seperti melalui pemberian *reward*, baik berupa *financial reward* maupun *non-financial reward*, peluang pengembangan karier, dan mengedepankan hubungan kerja yang harmonis. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan berkelanjutan, yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan jangka panjang organisasi serta kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Algarni, M. A., & Alemeri, M. (2023). The Role Of Employee Engagement, Job Satisfaction And Organisational Commitment On Happiness At Work At A Saudi Organisation. *International Journal of Business and Management*, 18(2), 27-38.
- Ali, Muhammad, Basharat Raza, Wasif Ali, and Nazish Imtaiz. (2020). Linking Managerial Coaching with Employees' Innovative Work Behaviors through Affective Supervisory Commitment: Evidence from Pakistan. *International Review of Management and Marketing*, 10, 11–16.
- Allam, Z., & Ali, N. (2024). Understanding Job Satisfaction in Paramedical Staff: The Interplay of Organizational Commitment, Locus of Control, Experience, and Marital Status. *Kurdish Studies*, 12(2), 2839-2854.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Al-Zu'bi, H. A. (2010). A study of relationship between organizational justice and job satisfaction. *International journal of business and management*, 5(12), 102-109.
- Ametepe, P. K., Otuaga, E. U., Nnaji, C. F., & Arilesere, M. S. (2023). The moderating role of workplace ostracism between employee training, employee participation and organizational commitment among bank employees. *Arab Gulf Journal of Scientific Research*, 42(2), 239-258.
- Butt, R. S., Wen, X., & Hussain, R. Y. (2020). Mediated effect of employee job satisfaction on employees' happiness at work and analysis of motivational factors: Evidence from telecommunication sector. *Asian Business Research Journal*, 5, 19-27.

Monica Felicia, Dismas Persada Dewangga Pramudita, Rosa De Lima Dyah Retno Palupi, Raden Agoeng Bhimasta

- Choudhury, A., Dutta, A., & Dutta, S. (2019). Employee Happiness, Employee Engagement and Organisational Commitment: A Literature Review. *ITI HAS-The Journal of Indian Management*, 9(1).
- Dziuba, S. T., Ingaldi, M., & Zhuravskaya, M. (2020). Employees' job satisfaction and their work performance as elements influencing work safety. *System Safety: Human-Technical Facility-Environment*, 2(1), 18-25.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.
- Gu, J., Zhen, T., Song, Y., & Xu, L. (2019). Job satisfaction of certified primary care physicians in rural Shandong Province, China: a cross-sectional study. *BMC health services research*, 19, 1-11.
- Hudays, A., Gary, F., Voss, J. G., Arishi, A., Alfar, Z. A., Algodimi, A. M., & Fitzpatrick, J. J. (2024). Factors Influencing Job Satisfaction among Mental Health Nurses: A Systematic Review. *Healthcare*, 12(20), 1-28.
- Irawati, I., Rajak, A., Zulkifli, Z., & Sabuhari, R. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(2), 268-278.
- Kustiawan, U., Marpaung, P., Lestari, U. D., & Andiyana, E. (2022). The effect of affective organizational commitment, job satisfaction, and employee engagement on job happiness and job performance on manufacturing company in Indonesia. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 19(52), 573-591.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Morris, G. (2021). *Investigating the employment motivation and job satisfaction of expatriate language teachers*. Thesis (EdD): Exeter: Exeter University.
- Qubaisi, Hamda Sanad AL. (2017). *Happiness affecting the workplace environment and employees well-being*. Paper presented at the Abu Dhabi International Petroleum Exhibition & Conference.
- Oyelakin, O., Shodeinde, A. D., & Arandong, I. J. (2021). Value Congruence and Organizational Commitment: Does Work Happiness Matter?. *Business Perspective Review*, 3(2), 14-26.
- Ramirez-Garcia, C., Perea, J. G. Á. D., & Junco, J. G. D. (2019). Happiness at work: Measurement scale validation. *Revista de Administração de Empresas*, 59, 327-340.
- Romão, S., Ribeiro, N., Gomes, D. R., & Singh, S. (2022). The Impact of Leaders' Coaching Skills on Employees' Happiness and Turnover Intention. *Administrative Sciences*, 12(3), 84-98.
- Saritha, S. R., & Mukherjee, U. (2024). Happiness at Workplace—A Systematic Literature Review. *International Journal of Research in Engineering, Science and Management*, 7(5), 38-44.

Monica Felicia, Dismas Persada Dewangga Pramudita, Rosa De Lima Dyah Retno Palupi, Raden Agoeng Bhimasta

Setyawan, N. F. B., & Tobing, R. A. (2022). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial. *PSIKOSAINS (Jurnal Penelitian Dan Pemikiran Psikologi)*, 17(2), 145-158.

Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sumijan, S. (2021). Peran Komitmen Organisasional Sebagai Mediator Pengaruh Keadilan Prosedural dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Karyawan PT Patrari Jaya Utama. *INOBS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(2), 235-248.