

BAGAIMANA MENGUKUR *HAPPINESS AT WORK*? (Studi pada Karyawan Perusahaan ITDC – *InJourney Tourism Development Corporation*)

Muhammad Berwyn Tristan Athalla

berwyntristan@yahoo.com

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro

Andriyani

andriyani@lecturer.undip.ac.id

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro

ABSTRACT

This study aims to analyze the factors that influence employee happiness at work and its impact on the organization. This study explores employee happiness levels at InJourney Tourism Development Corporation. From a population of 193 employees, a sample of 158 was selected using purposive sampling.

Data were analyzed using exploratory factor analysis (EFA) and confirmatory factor analysis (CFA). Reliability and validity analysis showed strong results, with Cronbach's Alpha values ≥ 0.9 and adequate convergent and discriminant validity.

Employee happiness was found to be influenced by work engagement, job satisfaction, and affective commitment, which play a crucial role in fostering a supportive work environment. This study highlights the importance of managing employee happiness to enhance well-being and achieve long-term organizational success

Keywords: *Happiness at Work, Work Engagement, Job Satisfaction, Affective Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Kebahagiaan menjadi hal yang sangat penting bagi banyak individu, dan telah menjadi tujuan utama dalam kehidupan banyak orang (Diener, 2000). Berbagai pandangan telah diungkapkan oleh filsuf dan peneliti sosial mengenai definisi kebahagiaan. Dua pandangan utama mengenai kebahagiaan adalah pandangan hedonis, yang mendefinisikan kebahagiaan sebagai perasaan yang menyenangkan dan penilaian yang baik, serta pandangan eudaimonik, yang mengaitkan kebahagiaan dengan melakukan hal-hal yang benar, bermakna, dan sesuai dengan diri sendiri, yang dapat menghasilkan pertumbuhan pribadi (Ryan & Deci, 2001; Ryff & Singer, 2008). Aristoteles membedakan dua konsep kebahagiaan: hedonis, yang menilai kebahagiaan berdasarkan kenikmatan atau penderitaan yang dialami, dan eudaimonik, yang berfokus pada kehidupan yang bermoral dan memanfaatkan kemampuan individu secara optimal (Deci & Ryan, 2008; Tomer, 2011). Dalam konteks ini, hedonis berkaitan dengan menghindari penderitaan dan mencapai kesenangan, sedangkan eudaimonik berkaitan dengan pencapaian aktualisasi diri (Goel & Singh, 2023). Di tempat kerja, konsep hedonis berarti sejauh mana pekerjaan dianggap menyenangkan, sementara konsep eudaimonik berkaitan dengan bagaimana pekerjaan memberikan kesempatan untuk berkembang, memberikan tujuan, dan memberi kontribusi kepada masyarakat (Turban & Yan, 2016). Penelitian menunjukkan bahwa kebahagiaan yang terkait dengan hedonis dapat mempengaruhi sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka (Lyubomirsky et al., 2005).

Karyawan yang mengalami eudaimonik merasakan bahwa pekerjaan mereka memberikan pertumbuhan pribadi dan tujuan yang bermanfaat bagi masyarakat. Namun, beberapa tugas yang menantang bisa menghasilkan pengalaman eudaimonik tanpa membawa kesenangan hedonis, sedangkan aktivitas menyenangkan seperti makan makanan lezat dapat menciptakan kebahagiaan hedonis tanpa menciptakan eudaimonik (Turban & Yan, 2016). Ketika individu mengalami kebahagiaan hedonis yang lebih besar, mereka memiliki lebih banyak energi dan lebih berusaha untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan sosial mereka. Singh et al. (2023) mendefinisikan kebahagiaan menggunakan pendekatan grounded theory sebagai "keadaan harmonis di mana kebutuhan fisiologis dan psikologis individu terpenuhi, yang mendorong mereka untuk menjalani hidup yang bermakna dan memperoleh kepuasan." Seiring dengan kemunculan psikologi positif, kebahagiaan mendapat perhatian lebih dalam penelitian, dengan fokus pada dampaknya terhadap kesejahteraan individu dan produktivitas (Kun & Gadanez, 2022). Dalam konteks pekerjaan, kebahagiaan di tempat kerja semakin dipahami sebagai faktor penting bagi kesejahteraan individu dan kesuksesan organisasi (Jha et al., 2023). Penelitian menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja berhubungan dengan kinerja dan kesuksesan organisasi (Walsh et al., 2018; Krause, 2013; de Waal, 2018).

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Indonesia (BPS), rata-rata jam kerja di Indonesia cukup panjang, dengan sebagian besar penduduk menghabiskan 5-7 jam per hari di tempat kerja. Kondisi ini menunjukkan pentingnya memahami kebahagiaan individu dalam konteks pekerjaan, karena semakin banyak waktu yang dihabiskan di tempat kerja, semakin besar dampaknya terhadap kesejahteraan dan produktivitas pribadi (BPS, 2023). Pentingnya kebahagiaan di tempat kerja (Happiness at Work) diakui oleh organisasi dan akademisi, yang melihatnya sebagai faktor yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kesuksesan organisasi. Fisher (2010) menyarankan bahwa Happiness at Work dapat diukur melalui tiga dimensi: keterlibatan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Konsep ini telah menjadi pusat perhatian dalam penelitian-penelitian terkait kebahagiaan di tempat kerja, yang juga menunjukkan bahwa peningkatan kebahagiaan karyawan dapat meningkatkan produktivitas di berbagai sektor (Singh & Banerji, 2022). Penelitian ini berfokus pada perusahaan pengembangan pariwisata di Indonesia, yaitu *Injourney Tourism Development Corporation* (ITDC). ITDC, yang mengelola beberapa kawasan pariwisata terkenal di Indonesia, telah berkomitmen untuk membangun lingkungan kerja yang positif. Berdasarkan wawancara dengan manajer sumber daya manusia ITDC, ditemukan bahwa meskipun pekerjaan di beberapa divisi cukup sibuk, dukungan dari direksi menciptakan lingkungan kerja yang tidak terlalu stres. Hal ini menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut mengenai kebahagiaan di tempat kerja di ITDC. Penelitian ini menggunakan artikel oleh Goel dan Singh (2023) yang menganalisis dimensi-dimensi Happiness at Work dan validitas skala tersebut dalam konteks perusahaan di India. Temuan mereka menunjukkan bahwa skala tersebut valid dan dapat diterapkan untuk mengukur kebahagiaan di tempat kerja (Goel & Singh, 2023). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan memvalidasi Happiness at Work di ITDC dengan menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Fisher (2010).

TINJUAN PUSTAKA

Happiness at Work

Happiness at Work (HAW) adalah konsep yang menggambarkan perasaan positif yang dimiliki individu selama bekerja, yang mencakup kepuasan diri, keterlibatan, dan makna dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya (Diener et al., 2002; Salas-Vallina et al., 2017a). Secara umum, kebahagiaan adalah tujuan hidup yang tidak hanya diukur dari kesuksesan materi, tetapi juga dari kesejahteraan emosional, hubungan sosial, dan kepuasan hidup (Seligman, 2002). HAW dianggap sebagai komponen penting dari kesejahteraan subjektif dan dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja individu serta organisasi (Pryce-Jones, 2010; Harter et al., 2002). Karyawan yang bahagia cenderung lebih loyal, memiliki daya tahan tinggi, serta tingkat produktivitas yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan retensi karyawan dan mendorong kreativitas serta inovasi dalam organisasi (Spector, 1997; Lee et al., 2000; Forbes, 2017; Singh & Banerji, 2022). Penelitian menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja juga dapat mengurangi tingkat perputaran karyawan dan meningkatkan keterlibatan mereka, yang berdampak positif pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Bataineh, 2019; Rando Cueto et al., 2023; Ravina-Ripoll et al., 2019).

Work Engagement

Work Engagement atau keterlibatan kerja adalah kondisi di mana anggota organisasi secara fisik, kognitif, dan emosional terlibat dalam pekerjaan mereka, memanfaatkan dan mengartikulasikan diri mereka selama mengerjakan peran yang ditugaskan (Abdallah et al., 2017). Keterlibatan ini dianggap sebagai motivasi afektif positif yang berkelanjutan dalam mencapai tujuan (Field & Buitendach, 2011). Schaufeli dan Bakker (2004) mengemukakan bahwa keterlibatan kerja terdiri dari tiga aspek utama, yaitu dedikasi, penyerapan, dan semangat. Karyawan yang terlibat cenderung menunjukkan hasil organisasi yang lebih baik, seperti niat keluar yang lebih rendah, kepuasan pelanggan yang lebih tinggi, serta produktivitas dan keuntungan yang lebih besar (Joo & Lee, 2017). Keterlibatan kerja juga mencakup energi, semangat, antusiasme, dan kebanggaan dalam pekerjaan (Fisher, 2010). Kahn (1990) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai keselarasan antara kepentingan diri individu dan fungsi pekerjaan mereka, yang ditandai dengan ekspresi fisik, mental, dan emosional dalam pekerjaan. Karyawan yang terlibat dengan pekerjaannya lebih mendalami pekerjaan dan membangun hubungan yang positif dengan pekerjaan mereka (Kahn, 1990). Karyawan yang terlibat lebih terdorong, berinvestasi dalam profesi dan organisasi mereka, serta bersedia melampaui apa yang diminta untuk membantu perusahaan bertahan dan berkembang (Bakker & Demerouti, 2008). Secara keseluruhan, keterlibatan kerja berhubungan erat dengan semangat, dedikasi, dan antusiasme, yang mengarah pada kebermaknaan dalam pekerjaan (Zigarmi et al., 2009).

Job Satisfaction

Job Satisfaction atau kepuasan kerja adalah variabel penting yang sering dieksplorasi dalam psikologi industri dan organisasi. Locke (1969) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional positif yang muncul dari evaluasi positif terhadap pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja berhubungan dengan peningkatan produktivitas, efisiensi, hubungan yang lebih baik antar karyawan, serta penurunan tingkat ketidakhadiran dan perputaran karyawan

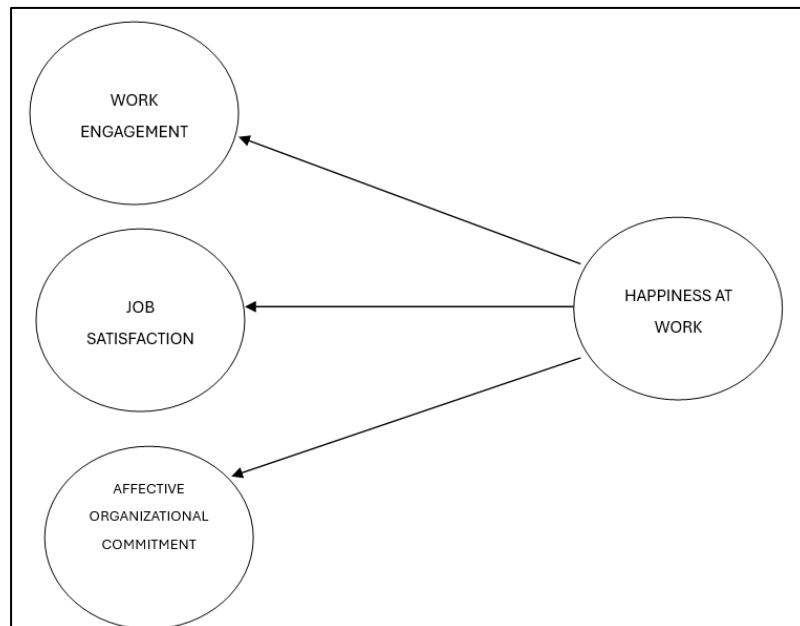
(Maghrabi, 1999). Konsep kepuasan kerja mencakup sikap individu terhadap pekerjaan mereka, perasaan tentang pekerjaan, dan pengalaman yang mempengaruhi kinerja (Yücel, 2012). Dari sudut pandang kemanusiaan, kepuasan kerja terkait dengan perlakuan yang adil di dalam organisasi (Abdallah et al., 2017), sementara dari sudut pandang utilitarian, kepuasan kerja berkontribusi pada perilaku yang mempengaruhi operasi organisasi (Yücel, 2012). Kepuasan kerja juga diukur dengan bagaimana perasaan individu terhadap pekerjaan mereka dan aspek-aspek pekerjaan mereka (Al-dalahmeh et al., 2018; Anitha, 2014). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik (Robbins et al., 2009). Terdapat lima dimensi kepuasan kerja, yaitu pekerjaan, supervisi, upah, promosi, dan rekan kerja (Pawirosumarto et al., 2017), dan pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menggunakan alat seperti *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) (Weiss et al., 1967) dan *Job Satisfaction Survey* (Spector, 1985), yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan objek penelitian (Martins & Proença, 2014).

Affective Organizational Commitment

Affective Organizational Commitment atau komitmen organisasi afektif merujuk pada keterikatan emosional yang dirasakan oleh karyawan terhadap organisasi, termasuk identifikasi dan partisipasi mereka dalam tujuan dan aktivitas organisasi (Meyer & Allen, 1997; López-Cabarcos et al., 2015). Komitmen ini berkaitan dengan keyakinan terhadap tujuan organisasi dan usaha untuk mencapai tujuan tersebut (Ammari et al., 2017; Abdallah et al., 2017). Komitmen organisasi afektif memiliki hubungan yang kuat dengan perilaku positif, seperti dedikasi dan kesetiaan, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih tinggi (Obeidat et al., 2014; Schoemmel & Jønsson, 2014). Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi cenderung memiliki motivasi yang besar untuk berkontribusi secara signifikan terhadap organisasi, bekerja lebih keras, dan memiliki hasil kerja yang lebih baik (Meyer & Allen, 1997). Komitmen afektif lebih dapat diandalkan dan valid untuk mewakili komitmen organisasi dibandingkan dengan komitmen normatif dan kontinuans, yang lebih terkait dengan biaya atau kewajiban untuk tetap berada di organisasi (Cohen, 2004; Solinger et al., 2008; Cohen, 2007).

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Gambar 1 Model Penelitian



Sumber : (Schaufeli and Bakker, 2004), (Schriesheim and Tsui, 1980), (Meyer and Allen, 2004) yang digunakan untuk penelitian ini.

Menurut Fisher (2010), kebahagiaan diukur dari emosi positif terhadap pekerjaan (*Work Engagement*), perasaan senang terhadap karakteristik pekerjaan (*Job Satisfaction*) dan perasaan senang terhadap organisasi (*Affective Organizational Commitment*). “*Work Engagement, Job Satisfaction, dan Affective Organizational Commitment*” adalah tiga kategori yang paling sering digunakan oleh para peneliti *Happiness at Work* di seluruh dunia (Salas-Vallina *et al.*, 2017b; Salas-Vallina & Fernandez, 2017).

METODE PENELITIAN

Variabel penelitian mengacu pada konsep yang dapat diukur secara numerik dan dapat berubah seiring waktu atau antar individu (Ghozali, 2016; Sekaran & Bougie, 2019). Penelitian ini menggunakan satu variabel tunggal, yaitu Kebahagiaan di Tempat Kerja (*Happiness at Work*), yang diukur melalui tiga dimensi utama: Keterlibatan Kerja (*Work Engagement*), Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*), dan Komitmen Afektif terhadap Organisasi (*Affective Organizational Commitment*). Definisi operasional menjelaskan pengukuran variabel tersebut melalui indikator-indikator spesifik yang dijabarkan dalam tabel (Schaufeli & Bakker, 2004; Schriesheim & Tsui, 1980; Meyer & Allen, 2004). Skala Likert digunakan untuk mengukur tingkat kebahagiaan karyawan dengan rentang nilai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan InJourney Tourism Development Corporation (ITDC), yang berjumlah 193 orang. Sampel dipilih menggunakan metode Non-Probability Sampling dengan teknik purposive sampling, dengan kriteria karyawan tetap dan kontrak yang telah bekerja minimal 6 bulan dan bersedia berpartisipasi. Berdasarkan panduan Hair *et al.* (2010), sampel yang diperlukan untuk penelitian ini adalah sekitar 155 orang. Data primer diperoleh melalui observasi dan kuesioner yang disebarakan kepada responden, sementara data sekunder dikumpulkan dari

buku, jurnal, dan artikel yang relevan, serta informasi organisasi dari ITDC (Sekaran & Bougie, 2019). Sumber data internal mencakup profil dan data karyawan, sedangkan data eksternal berasal dari penelitian terdahulu. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disebar via *Google Form* selama sekitar 30 hari, sedangkan data sekunder diperoleh dari sumber dokumen dan artikel terkait (Arikunto, 2022). Metode analisis dimulai dengan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, serta memeriksa normalitas data (Hair et al., 2010). Selanjutnya, *Exploratory Factor Analysis* (EFA) digunakan untuk memeriksa struktur faktor dari dimensi-dimensi variabel, dengan uji KMO dan Bartlett's Test untuk memastikan kelayakan data (Hair et al., 2010). *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas skala menggunakan Cronbach's Alpha, serta validitas konvergen dan diskriminan untuk memastikan bahwa konstruk yang diukur sesuai dengan teori yang ada (Hair et al., 2019). Validitas konvergen diperiksa melalui *Composite Reliability* (CR) dan *Average Variance Extracted* (AVE), sementara validitas diskriminan diuji dengan menggunakan metode HTMT dan Fornell-Larcker Criterion (Hair et al., 2021)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan InJourney Tourism Development Corporation berjenis kelamin perempuan (53,2%), dengan laki-laki sebanyak 46,8%. Dominasi tenaga kerja perempuan ini mencerminkan peran penting perempuan dalam operasional sektor pengembangan pariwisata, seperti pelayanan pelanggan, manajemen acara, dan pemasaran. Kelompok usia yang paling dominan adalah 30–34 tahun (53,8%), mencerminkan tenaga kerja yang berada dalam usia produktif dengan pengalaman kerja yang cukup matang, yang penting untuk industri pariwisata yang dinamis. Sebagian besar karyawan memiliki tingkat pendidikan sarjana (52,5%), menandakan bahwa perusahaan lebih banyak merekrut tenaga kerja dengan kualifikasi akademik tinggi untuk mendukung kebutuhan operasional dalam perencanaan strategis dan pengelolaan destinasi wisata. Semua responden telah bekerja di perusahaan ini selama minimal 6 bulan, memenuhi kriteria responden dalam penelitian ini.

Deskripsi Responden Penelitian

Analisis deskriptif terhadap dimensi Work Engagement, Job Satisfaction, dan Affective Organizational Commitment menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini secara umum memiliki tingkat kebahagiaan dan keterlibatan kerja yang tinggi. Dimensi Work Engagement memperoleh nilai rata-rata indeks 86,1, yang menunjukkan bahwa responden merasa sangat terlibat dalam pekerjaan mereka. Hal ini tercermin dalam indikator-indikator seperti antusiasme terhadap pekerjaan, kebanggaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta kemampuan untuk bekerja dalam jangka waktu lama, yang semuanya mencerminkan keterlibatan kerja yang sangat baik. Namun, indikator "Perasaan penuh energi di tempat kerja" memperoleh nilai indeks terendah (78,4), yang menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar responden merasa sangat terlibat, ada beberapa yang merasa kurang berenergi dalam bekerja, yang bisa disebabkan oleh faktor eksternal seperti beban kerja yang tinggi atau kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Dimensi Job Satisfaction juga mencatatkan nilai rata-rata indeks yang tinggi, yaitu 84,2, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa puas dengan berbagai

aspek pekerjaan mereka, termasuk hubungan dengan atasan, rekan kerja, serta gaji yang diterima. Kepuasan yang tinggi ini mencerminkan bahwa lingkungan kerja yang ada telah memenuhi harapan responden dalam hal kesejahteraan, kesempatan pengembangan, dan kenyamanan bekerja. Nilai indeks tertinggi tercatat pada indikator "Kepuasan dengan gaji yang diterima" (86,1), yang menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan cukup memenuhi harapan karyawan, sementara nilai indeks terendah tercatat pada indikator "Kepuasan dengan pekerjaan yang dilakukan" (78,4), yang mengindikasikan bahwa sebagian responden merasa pekerjaan mereka kurang menantang atau tidak sesuai dengan harapan.

Dimensi Affective Organizational Commitment memperoleh nilai rata-rata indeks 84,2, yang menandakan bahwa responden memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi. Karyawan merasa bagian dari organisasi, memiliki rasa memiliki yang tinggi, dan menganggap organisasi sebagai tempat yang bermakna untuk karier mereka. Keterikatan emosional ini mencerminkan bahwa karyawan tidak hanya bertahan di organisasi karena faktor eksternal, tetapi juga karena mereka merasa terhubung dengan nilai dan tujuan organisasi. Nilai indeks tertinggi tercatat pada indikator "Keterikatan emosional dengan organisasi" (85,8), yang menunjukkan bahwa hubungan sosial dan emosional di dalam organisasi memperkuat komitmen karyawan, meskipun indikator "Kebahagiaan untuk menghabiskan sisa karier di organisasi" mencatatkan nilai indeks terendah (77,6), yang menunjukkan bahwa sebagian kecil karyawan mungkin masih memiliki keraguan untuk bertahan di perusahaan dalam jangka panjang.

Analisis skewness dan kurtosis menunjukkan bahwa data terdistribusi normal, dengan nilai skewness dan kurtosis berada dalam rentang yang diterima (-2 hingga +2 untuk skewness, dan -7 hingga +7 untuk kurtosis), yang menandakan bahwa data tersebut valid dan siap untuk dianalisis lebih lanjut. Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif ini menunjukkan bahwa responden merasa bahagia, puas, dan terlibat dalam pekerjaan mereka, yang mencerminkan efektivitas organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan, keterlibatan, dan komitmen karyawan.

Exploratory Factor Analysis

Hasil Uji Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan Bartlett's Test of Sphericity

Dimensi HAW	KMO	Bartlett's Test of Sphericity
<i>Work Engagement</i>	0,972	0,000
<i>Job Satisfaction</i>	0,921	0,000
<i>Affective Organizational Commitment</i>	0,956	0,000

Sumber : Data primer diolah, 2025.

Pada pengujian *Exploratory Factor Analysis* (EFA), dilakukan uji *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dan *Bartlett's Test of Sphericity* untuk memastikan kelayakan data dalam analisis faktor. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai KMO untuk dimensi *Work Engagement*, *Job Satisfaction*, dan *Affective Organizational Commitment* adalah 0,972, 0,921, dan 0,956, yang semuanya lebih tinggi dari nilai ambang batas yang disarankan, yaitu 0,6. Ini menandakan bahwa sampel yang digunakan memadai untuk analisis lebih lanjut dan dapat menjelaskan lebih dari 90% varians dalam data. Selain itu, uji *Bartlett's Test of Sphericity* juga menunjukkan hasil signifikan dengan p-value sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga data tersebut valid untuk analisis faktor lebih lanjut.

Confirmatory Factor Analysis Validitas Konstruk

Tabel 1 Item Analysis and Factor Loadings

Constructs	WE	JS	AOC	HAW
Total Items	17	6	8	31
Item dropped	-	-	-	-
Item retained	17	6	8	31
Factor loading of retained items	0.793 – 0.958	0.830 – 0.887	0.838 – 0.962	0.739 – 0.871

Sumber: Data primer diolah, 2025

Pada analisis Confirmatory Factor Analysis (CFA) yang dilakukan menggunakan SmartPLS, hasil menunjukkan bahwa semua indikator untuk ketiga dimensi *Happiness at Work* (HAW) *Work Engagement* (WE), *Job Satisfaction* (JS), dan *Affective Organizational Commitment* (AOC) memiliki nilai loading faktor di atas 0,7, yang menandakan validitas konstruk yang baik. Indikator *Work Engagement* memiliki nilai loading faktor antara 0,793 hingga 0,958, *Job Satisfaction* berkisar antara 0,830 hingga 0,887, dan *Affective Organizational Commitment* antara 0,838 hingga 0,962. Semua item dipertahankan karena menunjukkan pemuatan faktor yang memadai. Hasil ini mengonfirmasi bahwa skala HAW valid dan reliabel untuk digunakan dalam konteks karyawan InJourney Tourism Development Corporation. Dalam penelitian ini, model pengukuran menggunakan second-order construct, dengan ketiga dimensi HAW sebagai lower-order constructs, dan *Happiness at Work* sebagai higher-order construct yang diukur melalui skor variabel laten dari ketiga dimensi tersebut (Sarstedt et al., 2019).

Analisis Realibilitas dan Validitas Konvergen

Tabel 2 Hasil reliabilitas dan validitas konvergen

Parameters	Batasan nilai	Lower-Order Construct			Higher-Order Construct
		WE	JS	AOC	HAW
Cronbach alpha	> 0,7	0,973	0,938	0,960	0,712
Composite Reliability (Rho_a)	> 0,7	0,974	0,939	0,961	0,722
Composite Reliability (Rho_c)	> 0,7	0,975	0,951	0,966	0,840
AVE	> 0,5	0,698	0,764	0,783	0,637
CR > AVE		Ya	Ya	Ya	Ya

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Analisis reliabilitas dan validitas konvergen pada skala *Happiness at Work* (HAW) menunjukkan bahwa semua dimensi HAW, termasuk *Work Engagement* (WE), *Job Satisfaction* (JS), dan *Affective Organizational Commitment* (AOC), memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,7, yang menandakan reliabilitas yang sangat baik. Nilai Cronbach Alpha untuk WE, JS, dan AOC masing-masing adalah 0,973, 0,938, dan 0,960, sementara untuk Higher-Order Construct HAW sebesar 0,712. Selain itu, nilai Composite Reliability (CR) untuk masing-masing dimensi juga lebih dari 0,7, yang mengonfirmasi konsistensi internal skala HAW. Validitas konvergen diuji dengan nilai Average Variance Extracted (AVE), yang untuk semua dimensi HAW lebih besar dari 0,5, dengan nilai AVE untuk WE sebesar 0,698, JS sebesar 0,764, AOC sebesar 0,783, dan HAW sebesar 0,637. Semua hasil ini menunjukkan bahwa skala HAW memenuhi kriteria validitas konvergen dan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut dalam konteks karyawan InJourney Tourism Development Corporation (Hair et al., 2019).

Validitas Diskriminan

Tabel 3 Hasil *Fornell-Larcker Criterion*

Dimensi HAW	<i>Affective Organizational Commitment</i>	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Work Engagement</i>
<i>Affective Organizational Commitment</i>	0,885		
<i>Job Satisfaction</i>	0,497	0,874	
<i>Work Engagement</i>	0,316	0,553	0,835

Sumber : Data primer diolah, 2025.

Pada uji validitas diskriminan yang dilakukan menggunakan *Fornell-Larcker Criterion* dan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT), hasil menunjukkan bahwa dimensi-dimensi dari *Happiness at Work* (HAW) valid secara diskriminan. Berdasarkan hasil *Fornell-Larcker Criterion*, nilai akar AVE untuk setiap dimensi HAW lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antar dimensi, dengan nilai akar AVE *Affective Organizational Commitment* sebesar 0,885 yang lebih tinggi dibandingkan dengan korelasinya dengan dimensi lain. Hal ini juga berlaku untuk dimensi *Job Satisfaction* dan *Work Engagement*, yang menunjukkan bahwa ketiga dimensi HAW memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Tabel 4 Hasil *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)

Dimensi HAW	<i>Affective Organizational Commitment</i>	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Work Engagement</i>
<i>Affective Organizational Commitment</i>			
<i>Job Satisfaction</i>	0,521		
<i>Work Engagement</i>	0,322	0,575	

Sumber : Data primer diolah, 2025.

Hasil HTMT menunjukkan bahwa tidak ada nilai korelasi antar dimensi yang melebihi 0,85, yang menandakan bahwa model penelitian yang terbentuk valid secara diskriminan. Semua hasil ini mengonfirmasi bahwa ketiga dimensi HAW memiliki validitas diskriminan yang baik, sesuai dengan pedoman Hair et al. (2019).

Pembahasan

Hasil analisis validitas dan reliabilitas faktor penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh dimensi HAW, yaitu *Work Engagement*, *Job Satisfaction*, dan *Affective Organizational Commitment*, memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, serta mempertahankan 31 item indikator. Uji *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) menunjukkan nilai yang sangat tinggi, seperti 0,972 untuk *Work Engagement*, yang menandakan bahwa data cocok untuk analisis faktor. Uji Bartlett juga menunjukkan signifikansi ($p < 0,001$), yang menunjukkan korelasi antar item dalam setiap dimensi HAW. Semua item memiliki loading factor $\geq 0,7$, mengonfirmasi validitasnya, dan uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha tinggi, seperti 0,973 untuk *Work Engagement*, yang menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik. Validitas konvergen juga menunjukkan nilai AVE yang memadai ($\geq 0,5$),

dengan nilai tertinggi pada *Affective Organizational Commitment* (0,783), yang memastikan bahwa konstruk tersebut menjelaskan lebih dari 50% varians pada item. Temuan ini sejalan dengan penelitian Singh dan Banerji (2022) yang menunjukkan bahwa emosi positif di tempat kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan keterlibatan kerja karyawan. Penelitian Bataineh (2019) juga mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja berperan sebagai prediktor kuat bagi kepuasan kerja. Selanjutnya, Goel dan Singh (2023) memperkuat hasil ini dengan menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja meningkatkan rasa kepemilikan psikologis karyawan terhadap organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan kebahagiaan di tempat kerja yang didukung oleh tingginya tingkat keterlibatan, kepuasan, dan komitmen afektif, yang berkontribusi pada stabilitas dan kesejahteraan organisasi. Hasil ini menggarisbawahi pentingnya berinvestasi dalam strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

KESIMPULAN

Pengukuran variabel Happiness at Work (HAW) yang dikembangkan oleh Fisher (2010) dan disempurnakan oleh Salas-Vallina dan Alegre (2018) dipengaruhi secara signifikan oleh tiga dimensi utama: *Work Engagement*, *Job Satisfaction*, dan *Affective Organizational Commitment*. Hasil analisis faktor, validitas, dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua dimensi HAW memenuhi standar yang memadai, sesuai dengan penelitian Goel dan Singh (2023). Temuan ini mengonfirmasi bahwa faktor-faktor positif seperti penghargaan atas pencapaian, lingkungan kerja yang suportif, dan kesejahteraan karyawan meningkatkan kebahagiaan, sementara faktor negatif seperti stres berlebihan dan kurangnya apresiasi menurunkan kebahagiaan. Penelitian ini juga memvalidasi skala HAW di Indonesia, yang dapat digunakan untuk mengukur kebahagiaan di tempat kerja. Implikasi praktis dari temuan ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan emosional dan profesional karyawan untuk meningkatkan kebahagiaan, yang pada gilirannya berdampak positif pada produktivitas organisasi. Untuk implikasi teoritis, hasil penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya mengenai reliabilitas dan validitas skala HAW serta dampak positifnya pada karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian sebelumnya (Bataineh, 2019; de Waal, 2018). Dari sisi manajerial, saran yang diberikan kepada manajemen ITDC adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen afektif karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, produktif, dan loyal. Keterbatasan penelitian mencakup penggunaan metode pengumpulan data yang hanya mengandalkan kuesioner dan objek penelitian yang terbatas pada *InJourney Tourism Development Corporation*, serta tidak adanya wawancara langsung. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah menggunakan metode campuran (*mixed method*) yang menggabungkan kuesioner tertutup dan pertanyaan terbuka, serta menambahkan wawancara mendalam atau *focus group discussion* (FGD) untuk memperkaya data. Disarankan juga untuk memperluas objek penelitian dengan sektor perusahaan lainnya di Indonesia.

REFERENSI

Abdallah, A. B., Obeidat, B. Y., Aqqad, N. O., Al Janini, M. N. K., & Dahiyat, S. E. (2017).

“An Integrated Model of Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational

- Commitment: A Structural Analysis in Jordan's Banking Sector". *Communications and Network*, 9(1), 28-53.
- Al-dalahmeh, M., Masa'deh, R., Abu Khalaf, R. K., & Obeidat, B. Y. (2018). "The Effect of Employee Engagement on Organizational Performance via the Mediating Role of Job Satisfaction: The Case of IT Employees in Jordanian Banking Sector". *Modern Applied Science*, 12(6), 17-43.
- Ammari, G., Al Kurdi. B., Alshurideh, M., Obeidat, B. Y., Abu Hussien, A., & Alrowwad, A. (2017). "Investigating the Impact of Communication Satisfaction on Organizational Commitment: A Practical Approach to Increase Employees' Loyalty". *International Journal of Marketing Studies*, 9(2), 113-133.
- Anitha, J. (2014). "Determinants of employee engagement and their impact on employee performance". *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308-323.
- Bakker, A.B. and Demerouti, E. (2008), "Towards a model of work engagement", *Career Development International*, Vol. 13 No. 3, pp. 209-223.
- Bataineh, K. (2019). "Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance". *International Business Research*, 12, 99.
- Cohen, A. (2004), *Multiple Commitments in the Workplace: An Integrative Approach*, Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, NJ.
- De Waal, A. (2018), "Increasing organisational attractiveness: the role of the HPO and happiness at work frame works", *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, Vol. 5 No. 2, pp. 124-41.
- Deci, E.L. and Ryan, R.M. (2008), "Hedonia, Eudaimonia, and wellbeing: an introduction", *Journal of Happiness Studies*, Vol.9 No.1, pp.1-11.
- Diener, E. (2000), "Subjective well-being", *American Psychologist*, Vol.55No. 1, pp. 34-43
- Diener, E., Lucas, R.E., Oishi, S. and others (2002), "Subjective well-being: the science of happiness and life satisfaction", *Handbook of Positive Psychology*, Vol. 2, pp. 63-73.
- Field, L. K., & Buitendach, J. H. (2011). "Happiness, work engagement and organizational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa". *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 37(1), 1-10.
- Fisher, C.D. (2010), "Happiness at work", *International Journal of Management Reviews*, Vol. 12 No. 4, pp. 384-412.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

- Goel, P., & Singh, A. (2023). "Validation of happiness at workplace scale in India—an empirical study on EdTech employees". *Industrial and Commercial Training*, 55(4), 441-456.
- Goel, P., & Singh, A. (2023). "Validation of happiness at workplace scale in India – an empirical study on EdTech employees". *Industrial and Commercial Training*, 55(4), 441–456.
- Hair, J.F., Risher, J.J., Sarstedt, M. and Ringle, C.M. (2019), "When to use and how to report the results of PLS SEM", *European Business Review*, Vol.31 No.1, pp. 2-24.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N.P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Cham: Springer.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). "Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87(2), pp. 268–279.
- Jha, I. N., Pal, D., & Sarkar, S. (2023). "Unlocking the secret to happiness at work: the power of inclusive leadership, organizational justice and workplace inclusion". *Journal of Management Development*.
- Joo, B. K., & Lee, I. (2017). "Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being", *Evidence-based HRM. A Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(2), 206-221.
- Kahn, W.A. (1990), "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work", *Academy of Management Journal*, Vol. 33 No. 4, pp. 692-724.
- Krause, A. (2013), "Don't worry, be happy? Happiness and reemployment", *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol. 96, pp. 1-20.
- Kun, A. and Gadanez, P. (2022), "Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: a study of Hungarian Teachers", *Current Psychology*, Vol. 41 No. 1, pp. 185-199.
- Lee, Corey & Keyes, Corey & Hysom, Stuart & Lupo, Kimberly. (2000). "The Positive Organization: Leadership Legitimacy, Employee Well-Being, and The Bottom Line". *The Psychologist-Manager Journal* Vol. 4, pp. 143-153
- Locke, E.A. (1969), "What is job satisfaction?", *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 4 No. 4, pp. 309-336.
- López-Cabarcos, M. A., de Pinho, A. I. M. S., & Vázquez-Rodríguez, P. (2015). "Organizational justice and personal initiative, mediating role of affective commitment". *Journal of Service Theory and Practice*, 25(6), 854-876.

- Lyubomirsky, S., King, L. and Diener, E. (2005), "The benefits of frequent positive affect: does happiness lead to success?", *Psychological Bulletin*, Vol. 131 No. 6, pp. 803-855.
- Maghrabi, A.S. (1999), "Assessing the effect of job satisfaction on managers", *International Journal of Value-Based Management*, Vol. 12 No. 1, pp.1-12.
- Martins, H. and Proença, M.T. (2014), "Minnesota satisfaction questionnaire: psychometric properties and validation in a population of Portuguese hospital workers", *working paper* [471], *Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto*, University of Porto, Portugal.
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1997), *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application (Advanced Topics in Organizational Behavior)*, SAGE Publications, Thousand Oaks, CA.
- Obeidat, B. Y., Masa'deh, R. M., & Abdallah, A. B. (2014). "The Relationships among Human Resource Management Practices, Organizational Commitment, and Knowledge Management Processes: A Structural Equation Modeling Approach". *International Journal of Business and Management*, 9(3), 9-26.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P.K. and Gunawan, R. (2017), "The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia", *International Journal of Law and Management*, Vol. 59 No. 6, pp. 1337-1358. pp. 693-713.
- Pryce-Jones, J. (2010), *Happiness at Work*, Wiley-Blackwell, Oxford.
- Rando Cueto, D., Jambrino-Maldonado, C., Jimenez-Marin, G. and Iglesias-Sanchez, P.P. (2023 In press), "Exploring the domain of relationship between happiness management in organizations and the environment", *Management Decision*.
- Ravina-Ripoll, R., Nunez-Barriopedro, E., Evans, R.D. and Ahumada-Tello, E. (2019), "Employee happiness in the industry 4.0 Era: insights from the Spanish industrial sector", *2019 IEEE Technology and Engineering Management Conference, TEMSCON 2019*
- Robbins, S.T., Judge, T.A. and Hasham, E.S. (2009), "Organizational Behavior", (*Arab World Edition*), Gibbons, F., *Pearson Education*, Edinburgh,
- Ryan, R.M. and Deci, E.L. (2001). "On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being", *Annual Review of Psychology*, 52, pp. 141 166.

- Ryff, C.D. and Singer, B.H. (2008). "Know thyself and become what you are: a eudaimonic approach to psychological well-being", *Journal of Happiness Studies*, 9, pp. 13–39.
- Salas-Vallina, A., Alegre, J. and Fernandez, R. (2017a), "Happiness at work and organizational citizenship behaviour: is organisational learning a missing link?", *International Journal of Manpower*, Vol. 38 No. 3, pp. 470-488
- Sarstedt, M., Hair, J. F., Cheah, J. H., Becker, J. M., & Ringle, C. M. (2019). "How to specify, estimate, and validate higher-order constructs in PLS-SEM". *Australasian Marketing Journal*, 27(3), 197–211.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). "Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study". *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schoemmel, K., & Jönsson, T. S. (2014). "Multiple affective commitments: quitting intentions and job performance". *Employee Relations*, 36(5), 516-534.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). Metode penelitian untuk bisnis: Pendekatan pengembangan-keahlian, edisi 6 buku 1.
- Singh, A., & Banerji, R. (2022). "Happiness at work, organization citizenship behaviour and workplace diversity: a study on Indian private sector bank employees". *Industrial and Commercial Training*, 54(3), 460–475.
- Singh, K., Saxena, G. and Mahendru, M. (2023), "Revisiting the determinants of happiness from a grounded theory approach", *International Journal of Ethics and Systems*, Vol. 39 No. 1, pp. 21 35.
- Solinger, O., van Olffen, W. and Roe, R. (2008), "Beyond the three-component model of organizational commitment", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 93 No. 1, pp. 70-83.
- Spector, Paul E. (1997). "Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences". *Sage Publication, Inc.*
- Tomer, J.F. (2011), "Enduring happiness: integrating the hedonic and Eudaimonic approaches", *The Journal of Socio-Economics*, Vol.40 No. 5, pp. 530-537.
- Turban, D. B., & Yan, W. (2016). "Relationship of eudaimonia and hedonia with work outcomes". *Journal of Managerial Psychology*, 31(6), 1006–1020.
- Walsh, L.C., Boehm, J.K. and Lyubomirsky, S. (2018), "Does happiness promote career success? Revisiting the evidence", *Journal of Career Assessment*, Vol. 26 No. 2, pp. 199-219.



- Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W. and Loiquist, L.H. (1967), "Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire", University of Minnesota, Washington.
- Yücel, I. (2012). "Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study". *International Journal of Business and Management*, 7, 44-58.
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D, & Diehl, J. (2009). "Beyond engagement: Toward a framework and operational definition for employee work passion". *Human Resource Development Review*, 8(3), 300-326.