

Happiness at Work in the Context of Javanese and Chinese Workers

Happiness at Work dalam Konteks Pekerja Suku Jawa dan Suku Tionghoa

Yonathan Setyawan¹

¹Prodi Psikologi (Kampus Madiun),
Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya,
Indonesia
Email: yonathan.setyawan@ukwms.ac.id

Robik Anwar Dani²

²Prodi Psikologi (Kampus Madiun),
Universitas katolik Widya Mandala Surabaya,
Indonesia
Email: robik.anwar.dani@ukwms.ac.id

Andi Cahyadi³

³Prodi Psikologi (Kampus Madiun),
Universitas katolik Widya Mandala Surabaya,
Indonesia
Email: andi.cahyadi@ukwms.ac.id

Correspondence:

Yonathan Setyawan

Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
Email: yonathan.setyawan@ukwms.ac.id

Abstract

This study aims to describe the differences in happiness at work between Javanese workers and Chinese workers in Madiun City. The subjects in this study consisted of 100 workers of Javanese origin and 100 workers of Chinese origin working in Madiun City. The methodology applied in this study uses a quantitative approach, while the measuring instrument used is the happiness at work scale developed by Salas-Vallina, A., and Alegre, J. (2021). The results of this study show that there is no difference in happiness at work between Javanese workers and Chinese workers in Madiun City, which can be seen from the sig. or P value of 0.353, which is greater than 0.05. Happiness at work for Javanese and Chinese workers in Madiun City is recorded in the medium category, with a percentage of 57% for Javanese workers and 59% for Chinese workers. Although there is no difference, there are variations in the factors that contribute to happiness at work; namely, for Javanese workers, it is more likely to be on the social aspect with a percentage of 44%, while Chinese workers are more on the psychological aspect with a percentage of 72%.

Keyword : Happiness at work, Javanese workers, Chinese workers

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan perbedaan *happiness at work* antara pekerja Jawa dan pekerja Tionghoa yang ada di Kota Madiun. Subjek dalam penelitian ini terdiri dari 100 pekerja yang berasal dari suku Jawa dan 100 pekerja dari suku Tionghoa yang bekerja di Kota Madiun. Metodologi yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sementara alat ukur yang digunakan adalah skala *happiness at work* yang dikembangkan oleh Salas-Vallina, A., dan Alegre, J. (2021). Analisis data yang digunakan adalah uji perbedaan Mann-Whitney dengan bantuan perangkat lunak IBM 23. Hasil dari penelitian ini menunjukkan tidak terdapat perbedaan *happiness at work* antara pekerja suku Jawa dan pekerja suku Tionghoa di Kota Madiun, yang dapat dilihat dari nilai sig. atau P Value sebesar 0,353 yang lebih besar dari 0,05. Kebahagiaan di tempat kerja bagi pekerja Jawa dan pekerja Tionghoa di Kota Madiun tercatat dalam kategori sedang, dengan persentase 57% untuk pekerja Jawa dan 59% untuk pekerja Tionghoa. Meskipun tidak ada perbedaan, terdapat variasi dalam faktor-faktor yang menyumbang *happiness at work*, yakni bagi pekerja Jawa lebih cenderung pada aspek sosial dengan persentase 44%, sedangkan pekerja Tionghoa lebih pada aspek psikologis dengan persentase 72%.

Kata Kunci : Happiness at work, Pekerja bersuku Jawa, Pekerja bersuku Tionghoa

Copyright (c) 2025 Yonathan Setyawan, Robik Anwar Dani, Andi Cahyadi

Received 2024-11-30

Revised 2024-12-30

Accepted 2025-01-30



LATAR BELAKANG

Lingkungan kerja telah mengalami perubahan yang cepat dalam beberapa waktu terakhir termasuk peningkatan internasionalisasi bisnis (Yvonne et al., 2013), praktik organisasi yang berkembang, kemajuan teknologi yang berkelanjutan Salas-Vallina dan Alegre (2021) meningkatnya penghematan dan *outsourcing* yang dapat memberikan dampak perubahan dalam sifat pekerjaan dan organisasi secara signifikan terhadap karyawan, yang mengarah pada perasaan ketidakpuasan dan ketidakbahagiaan (Rouhanizadeh & Kermanshachi, 2021). Menilik dampak tersebut, maka konsep kebahagiaan di lingkungan pekerjaan menjadi menarik untuk di kaji lebih mendalam (Rahmi, 2021).

Konsep kebahagiaan telah banyak dibahas dalam literatur barat selama beberapa dekade (Rando-Cueto et al., 2023). Meskipun ide kebahagiaan secara konseptual telah dianggap sebagai konsep umum yang mewakili penilaian global terhadap kehidupan seseorang (Pryce-Jones J, 2011), baru-baru ini, konsep tersebut telah diperluas menjadi terminologi baru, yaitu *Happiness At Work* (HAW) (Porrás Velásquez & Parra D'aleman, 2019).

Memahami *happiness at work* memiliki implikasi yang signifikan terhadap praktik manajemen SDM dan kebijakan organisasi (Mu et al., 2023). Hal ini dapat menjadi sebuah panduan bagi organisasi untuk merancang intervensi dan strategi-strategi yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan serta mencapai kesuksesan organisasi, dengan menekankan pentingnya menyelaraskan kebijakan SDM dengan prinsip-prinsip psikologi positif untuk tempat kerja yang telah berkembang pada masa kini (Monaghan et al., 2020). Menurut Margareth et al. (2003), *happiness at work* ditemukan antara memperoleh akumulasi sejumlah pengalaman menyenangkan sepanjang hari dan makna yang pengalaman langsung yaitu pengalaman kepuasan kerja (Fitriana et al., 2022; Mohamad, 2019). Lebih jauh lagi, makna dari kerja memiliki dampak positif pada kesehatan mental pekerja (Magnier-Watanabe et al., 2020). Hal ini juga sejalan dengan pengertian *happiness at work* yaitu mengacu pada kondisi emosi positif yang dialami oleh karyawan saat mereka bekerja (Koentjaraningrat, 1985). Hal ini ditandai dengan rasa pemenuhan, keterlibatan, dan kepuasan dengan pekerjaan seseorang, dan sikap positif terhadap tempat kerja dan rekan kerja (Koning, 2007).

Adapun *happiness at work* menarik untuk dibahas pasalnya dampak positif pada produktivitas karyawan melalui menjaga *happiness at work* dapat meningkatkan kinerja organisasi (Kamel et al., 2017). Sebaliknya, ketidakbahagiaan di tempat kerja telah terbukti menurunkan produktivitas (Herusatoto, 2003). Dengan demikian, HAW sangat penting tidak hanya untuk kesejahteraan karyawan, tetapi juga untuk keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Herusatoto, 2003).

Melihat pentingnya *happiness at work* diatas, maka peneliti ingin untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan *happiness at work* bagi pekerja Indonesia khususnya yang berdasarkan budaya tertentu yaitu pada pekerja bersuku Jawa dan bersuku Tionghoa di Kota Madiun (Greco et al., 2015).

Alasan memilih konteks pada pekerja yang bersuku Jawa dikarenakan menurut Badan Pusat Statistik (BPS.go.id, 2021) Suku Jawa merupakan suku yang paling besar di Indonesia dengan memberikan sumbangan 56,10% dari populasi negara per September 2020. Suku Jawa terutama mendiami pulau Jawa, yang merupakan pulau terpadat di Indonesia dan dunia. Indonesia dan dunia, dengan jumlah penduduk sekitar 141 juta jiwa. Masyarakat Jawa mempunyai kearifan tersendiri, antara lain nilai kerja yang kuat, menghindari pertengkaran, menerima segala sesuatu dengan penuh integritas (He et al., 2019), dan mengutamakan kekeluargaan (Tuna Satak Bati Sanak), bagaimana mendapatkan keberkahan atas pekerjaan kita (rak penilak), dan bagaimana mengerahkan upaya terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan kita (pangautan geraring panbudi) (Greco et al., 2015).

Alasan memilih pekerja Tionghoa adalah keberhasilan pekerja Tionghoa Indonesia dikaitkan dengan memiliki karakter yang mandiri yaitu perhatian, konsentrasi yang dapat diandalkan, kerja keras, hemat, keutuhan keluarga, pendidikan, dan keutamaan atau memiliki etika moral berwirausaha (Frey, 2018).

Menilik beberapa sumber terkait dengan suku Jawa dan suku Tionghoa yang memiliki nilai dalam bekerja, maka peneliti dapat menarik sebuah kajian permasalahan yaitu Adakah perbedaan Gambaran *Happiness at work* (HAW) dalam konteks pekerja yang bersuku Jawa dan Bersuku Tionghoa? Sehingga memberikan gambaran Perbedaan terkait *Happiness at work* (HAW) dalam konteks pekerja yang bersuku Jawa dan Pekerja Bersuku Tionghoa (Fisher, 2010).

Urgensi penelitian ini dilihat dari adanya tren penelitian tentang manajemen kebahagiaan saat ini akan terus berkembang (Handayani & Novianto, 2004). Kesempatan kepada para pemangku kepentingannya untuk mencapai kebahagiaan perlu ditawarkan, terutama perusahaan harus menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi kepuasan karyawan, mendukung pemikiran, kreativitas, inovasi, dan membina hubungan sosial yang berharga (Chen & Eyoun, 2021). Mewujudkan *happiness at work* dalam manajemen disebut perusahaan tentu perlu memperhatikan konteks budaya sehingga strategi manajemen tepat sasaran untuk mewujudkan *happiness at work* terutama dalam konteks pekerja yang bersuku Jawa dan bersuku Tionghoa dengan melihat perbedaan *happiness at work* pada pekerja yang bersuku Jawa dan bersuku Tionghoa di Kota Madiun.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 200 orang dengan kriteria 100 orang pekerja yang bersuku Jawa dan 100 orang pekerja yang bersuku Tionghoa di Kota Madiun. Skala yang digunakan adalah skala *back-to-back happiness at work* yang telah dikembangkan oleh (Salas-Vallina & Alegre, 2021). Skala ini terdiri dari 31 item yang mencakup berbagai dimensi kebahagiaan di konteks tempat kerja dengan nilai. Dalam penelitian mereka, Salas-Vallina dan Alegre juga

mengembangkan versi yang lebih pendek dari skala ini, tetapi tetap mempertahankan sifat psikometriknya. Reliabilitas skala ini diukur menggunakan Cronbach's Alpha, dan hasilnya adalah 0.949, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji beda Men-Whitney dengan menggunakan perangkat lunak analisis data IBM 23.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis statistic deskriptif dapat diperoleh data kategorisasi pekerja yang bersuku Jawa sebagai berikut:

Tabel 1. Kategorisasi HAW Pekerja Jawa

Kategori	Interval Skor	Jumlah	Persentase
Rendah	$X < 22$	8	8%
Sedang	$22 \leq X < 29$	57	57%
Tinggi	$X \geq 29$	35	35%
Total		100	100%

Melihat tabel diatas, dapat dilihat bahwa pekerja yang bersuku Jawa memiliki *happiness at work* dengan kategori rendah yang berjumlah 8 orang (8%), kategori sedang yang berjumlah 57 orang (57%), dan kategori tinggi yang berjumlah 35 orang (35%). Dapat disimpulkan bahwa *happiness at work* pada pekerja Jawa dalam kategori sedang.

Tabel 2. Kategorisasi HAW Pekerja Tionghoa

Kategori	Interval Skor	Jumlah	Persentase
Rendah	$X < 23$	8	8%
Sedang	$23 \leq X < 32$	59	59%
Tinggi	$X \geq 32$	33	32%
Total		100	100%

Melihat tabel diatas, dapat dilihat bahwa pekerja yang bersuku Jawa memiliki *happiness at work* dengan kategori rendah yang berjumlah 8 orang (8%), kategori sedang yang berjumlah 59 orang (59%), dan kategori tinggi yang berjumlah 33 orang (32%). Dapat disimpulkan bahwa *happiness at work* pada pekerja Tionghoa dalam kategori sedang.

Adapun hasil sebaran kuisisioner pertanyaan terbuka yang diajukan oleh peneliti hal apa saja yang membuat pekerja bahagia di tempat kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. kuisisioner pertanyaan terbuka

Faktor	Pekerja Suku Jawa	Pekerja Suku Tionghoa
Organisasi	40 Pekerja (40%)	5 pekerja (5%)
Psikologis	16 Pekerja (16%)	72 pekerja (72%)
Sosial	44 Pekerja (44%)	23 pekerja (23%)

Melihat tabel diatas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor atau hal yang membuat pekerja yang bersuku Jawa mengalami *happiness at work* yaitu pada faktor organisasi sebesar 40 pekerja atau 40 % dimana responden menjawab hal yang membuat *happiness at work* di tingkat organisasi seperti atasan yang memperhatikan, apresiasi dari

atasa, dan gaji/pendapatan, kemudian sebesar 16 pekerja atau 16 % pada tingkat psikologis seperti pekerja dapat mengembangkan diri, mendapat tantangan dalam bekerja, mendapatkan pekerjaan sesuai dengan *passion*. Jika melihat tingkat sosial sebesar 44 pekerja (44%) pekerja yang bersuku Jawa paling tinggi pada level ini seperti pekerja lebih mengutamakan kenyamanan dan kedekatan bersama keluarga, dukungan rekan kerja dan kekompakan dalam tim kerja.

Sedangkan pada pekerja yang bersuku Tionghoa dapat dinyatakan bahwa sebesar 5 pekerja (5%) berada dilevel organisasi seperti merasa bahagia jika mendapatkan gaji/pendapatan, kemudian pada level psikologis sebesar 72 pekerja (72%) seperti mendapatkan pengalaman baru dalam bekerja, tepat waktu dalam bekerja, memberikan pelayanan yang terbaik pada pelanggan dan bekerja sesuai dengan *passion*, kemudian pada level sosial sebesar 23 pekerja atau 23 % yaitu lingkungan yang menyenangkan, rekan kerja yang supportif, dan suasana pekerjaan yang kekeluargaan.

Selain analisis statistic diskriptif, juga dilakukan uji hipotesis dengan melihat uji normalitas dan uji hogenitasnya sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	P	Keterangan
Jawa	0.204	0.000	Tidak Normal
Cina	0.179	0.000	Tidak Normal

Menilik tabel normalitas diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai sig (p value) pada kedua uji yaitu kelompok HAW Jawa dan HAW Tionghoa nilai sig (p value) < 0,005 yang dapat dikatakan bahwa data ini bersifat tidak terdistribusi normal, sehingga pengujian dilakukan menggunakan uji independen T-Tes dari Mann Whitney.

Tabel 5. Uji Homogenitas

	Levene	df1	df2	Sig.
	Statistic			
Based on Mean	0.106	1	198	0.745
Based on Median	0.180	1	198	0.672
Based on Median and with adjusted df	0.180	1	194.26	0.672
Based on trimmed mean	0.134	1	198	0.715

Melihat tabel diatas, dapat dilihat pada baris nilai Based on Mean dengan nilai Sig (p value) 0,745 > 0,05 yang dapat dikatakan kedua kelompok HAW pada pekerja suku Jawa dan Suku Tionghoa bersifat homogenitas telah terpenuhi.

Tabel 5. Mann-Whitney U & Wilcoxon

	HAW
Mann-Whitney U	4623.500
Wilcoxon W	9673.500
Z	-.930
Asymp. Sig. (2-tailed)	.352

a. Grouping Variable: Kelompok

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai sig atau P Value sebesar $0,352 > 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa HAW pada pekerja Jawa dan pekerja Tionghoa tidak ada perbedaan yang signifikan.

PEMBAHASAN

Happiness at work menjadi topik yang menarik untuk dibahas, pasalnya konstruk psikologis ini mengacu pada kepuasan individu secara keseluruhan terhadap pekerjaan dan kehidupan pekerja serta kesejahteraan subjektif pekerja di tempat kerja (Fisher, 2010). Menilik kepuasan dan kesejahteraan pekerja tentu akan menarik jika di bahas dalam konteks budaya tertentu yaitu budaya Pekerja yang bersuku Jawa dan pekerja yang bersuku Tionghoa (Saing & Arisandy, 2023). Orang Jawa memiliki warisan budaya yang kaya dengan bahasa, musik, tarian, dan kesenian mereka sendiri, serta sejarah perdagangan dan perniagaan dengan negara-negara tetangga (Handayani & Novianto, 2004). Menurut (Chen & Eyoun, 2021), budaya Jawa meliputi perpaduan beragam konsep, adat istiadat, peraturan, dan prinsip-prinsip yang dianut dan diterapkan oleh sebagian besar orang Jawa untuk meningkatkan kesejahteraan (Hairunnisa, 2020). Hal dapat tercermin dari hasil kategorisasi pada pekerja Jawa bahwa pekerja Jawa di Kota Madiun berada dalam kategori sedang yaitu sebesar 57% atau 57 pekerja yang bersuku Jawa memiliki kondisi *happiness at work* sedang.

Selain itu pada pekerja Jawa jika dilihat dari faktor atau hal yang membuat pekerja Jawa di Kota Madiun ini mengalami *happiness at work* berada pada level sosial sebesar 44% atau 44 pekerja seperti pekerja lebih mengutamakan kenyamanan dan kedekatan bersama keluarga, dukungan rekan kerja dan kekompakan dalam tim kerja. Hal ini sejalan dengan pernyataan bahwa pada level sosial, dukungan rekan kerja dan persahabatan adalah penentu penting terwujudnya *happiness at work* (Sen, 2021). Hubungan sosial yang positif dengan rekan kerja berkontribusi pada kepuasan kerja dan kebahagiaan yang lebih besar di tempat kerja (Putri & Prastika, 2024). Status sosial dan hubungan dengan rekan kerja juga ditemukan sebagai faktor penting dalam berkontribusi pada kebahagiaan di tempat kerja Bjerke (2000) menemukan bahwa persahabatan adalah penentu tingkat sosial yang penting dari kebahagiaan di tempat kerja, kebebasan, kenikmatan dalam bekerja, kualitas kehidupan kerja, keselarasan nilai-nilai individu dan organisasi, dukungan organisasi yang dirasakan organisasi dan modal psikologis adalah faktor penting yang berkontribusi terhadap *happiness at work* (Hairunnisa, 2020).

Dalam konteks budaya Jawa, karyawan yang bersuku Jawa percaya, mereka akan senang bekerja jika mereka memenuhi syarat-syarat bekerja, yaitu disiplin, loyalitas, kejujuran, tanggung jawab, totalitas, relasi yang baik dengan rekan sekerja, dan semangat (Istikhomari et al., 2023). Nilai hubungan baik dengan teman sekerja ini dapat muncul karena orang Jawa dikenal sebagai orang yang berusaha menjaga hubungan baik dengan orang lain (Zahra et al., 2024). Hal ini mengacu pada nilai budaya Jawa yang mencerminkan sifat kerja sama seperti gotong royong, saling

membantu, senasib sepenanggungan dalam suka dan duka. Oleh karena itu, implementasi dari ungkapan Jawa “*saiyek saeko prayu*” yang berarti selalu menjalin kerja sama untuk mencapai tujuan bersama (Anduuru, 2020). Orang Jawa hidup dalam budaya kolektif sehingga mereka menyadari bahwa memiliki hubungan yang baik itu penting. Situasi ini membuat mereka tidak dapat menunjukkan sikap asertif (Andri et al., 2019). Mereka memiliki toleransi yang tinggi dalam perbedaan pendapat untuk menjaga hubungan baik dengan orang lain (Mohamad, 2019).

Penelitian Assael (2000) menemukan bahwa para pekerja yang bersuku Tionghoa ini memiliki budaya yang senang belajar, memiliki karakter yang gigih dan mudah untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan, dan memiliki budaya senang menabung untuk mengumpulkan modal agar dapat melakukan usaha, ulet dan rajin dalam bekerja dan selalu menjunjung tinggi reputasi yang dimiliki. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian para pekerja yang bersuku Tionghoa di Kota Madiun yang menunjukkan nilai kategorisasi pekerja yang bersuku Tionghoa di kota Madiun berada pada kategori sedang yaitu 59% atau 59 pekerja. Hal ini juga sejalan dengan temuan penelitian ini bahwa pekerja yang bersuku Tionghoa di lihat dari faktor atau hal yang membuat mereka mengalami *happiness at work* berada pada level psikologis sebesar 72% atau 72 pekerja yang merasakan *happiness at work* dengan mendapatkan pengalaman baru dalam bekerja, tepat waktu dalam bekerja, memberikan pelayanan yang terbaik pada pelanggan dan bekerja sesuai dengan *passion* (Rahmi, 2018).

Hal ini dapat diperjelas dengan riset yang mengatakan bahwa pekerja Tionghoa sangat menghargai harga diri dan otoritas dalam dunia bisnis (Manikotama et al., 2022). Pekerja yang bersuku Tionghoa tidak ingin dikenal karena gagal dalam negosiasi, gagal mencapai hasil yang diinginkan, atau gagal menerima promosi di tempat kerja (Wesarat et al., 2015).

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan *happiness at work* pada pekerja yang bersuku Jawa dan pekerja yang bersuku Tionghoa dapat dilihat dari nilai sig atau P Value sebesar $0,352 > 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa HAW pada pekerja Jawa dan pekerja Tionghoa tidak ada perbedaan yang signifikan. Hal ini sejalan dengan tinjauan literatur sebelumnya yang menyatakan bahwa pekerja yang bersuku Jawa memiliki kearifan lokal, terkait dengan pandangannya dalam pekerjaannya yaitu nilai terhadap pekerjaan yang kuat, menghindari pertengkaran, menerima segala sesuatunya dengan rasa tulus (nrima), mengutamakan kekerabatan (tuna satak bathi sanak), memandang pekerjaan untuk mendapatkan berkah (laku tirakat), dan juga mengerjakan pekerjaan dengan maksimal (panggautan gelaring pambudi) (Stoia, 2015). Hal ini juga sejalan dengan budaya kerja dari pekerja Tionghoa yaitu adanya kemandirian, menjaga perhatian, fokus bisa dipercaya, kerja keras dan solidaritas keluarga (Salas-Vallina & Alegre, 2021).

Melihat dari karakter yang dimiliki oleh pekerja yang bersuku Jawa dan pekerja yang bersuku Tionghoa Nampak tidak terdapat perbedaan yang mencolok yaitu karakter utama dari Pekerja yang bersuku Jawa adalah budaya gotong-royong, memiliki motif untuk mengadakan sosialisasi

atau mengadakan afiliasi yang dapat dikatakan bahwa pekerja yang bersuku Jawa memiliki kemampuan untuk membuka diri terhadap pekerja yang bersuku lainnya, termasuk pada suku Tionghoa (Rahmi, 2021). Hal ini juga terdapat pada pekerja yang bersuku Tionghoa yaitu perilaku manajerial pekerja yang bersuku Tionghoa memiliki kekuatan kolektif, memelihara sebuah hubungan, memiliki keterlibatan dengan lingkungan eksternal, perubahan eksplisit dan hubungan jangka panjang dalam lingkungan pekerjaan (Rando-Cueto et al., 2023).

Tidak adanya perbedaan *happiness at work* pada pekerja yang bersuku Jawa dan bersuku Tionghoa di karenakan dua budaya ini yaitu budaya Jawa dan budaya Tionghoa memiliki kemiripan dalam memandang pekerjaan yang dilakukan. Penelitian ini terbatas hanya pada populasi di kota Madiun saja, harapannya peneliti selanjutnya dapat mengembangkan *Happiness at work* dalam konteks budaya yang lainnya dan mencari faktor yang dapat memberikan pengaruh pada *happiness at work* dalam melaksanakan pekerjaan yang ditekuni dalam konteks budaya tertentu.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukaj oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan *happiness at work* pada pekerja yang bersuku Jawa dan bersuku Tionghoa di kota Madiun hal ini dapat di lihat dari nilai sig. atau P Value sebesar $0,353 > 0.05$ dan *happiness at work* pada pekerja Jawa dan Pekerja Tionghoa di Kota Madiun berada pada kategori sedang yaitu 57% pada pekerja Jawa dan 59% pada pekerja bersuku Tionghoa. *Happiness at work* pada pekerja yang bersuku Jawa dan bersuku Tionghoa tidak ada perbedaan yang signifikan namun terdapat perbedaan dari faktor atau perihal yang membuat pekerja bahagia di tempat kerja yaitu pada pekerja bersuku Jawa cenderung pada level sosial yaitu 44% dan pada pekerja bersuku Tionghoa pada level psikologis sebesar 72 %.

DAFTAR PUSTAKA

- Andri, N., Ronauli, P. T., & Riyanti, B. P. (2019). Psychological Capital and Business Success of Chinese, Minangnese, and Javanese Entrepreneurs. *International Research Journal of Business Studies*, 157–166.
- Anduuru, A. (2020). *Influence of Employee Redundancy on Perceived Job Security Among Outsourced Employees of Essential Management Consultancy Services Limited*.
- Assael. (2000). *Consumer Behaviour and Marketing*.
- Bjerke, B. V. (2000). A Typified, Culture-Based, Interpretation of Management of SMEs in Southeast Asia. *Asia Pacific Journal of Management*, 17, 103–132.
- Chen, H., & Eyoun, K. (2021). Do mindfulness and perceived organizational support work? Fear of COVID-19 on restaurant frontline employees' job insecurity and emotional exhaustion. *International Journal of Hospitality Management*, 94. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102850>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412.
- Fitriana, N., Hutagalung, F., Awang, Z., & Zaid, S. (2022). Happiness at work: A cross-cultural validation of happiness at work scale. *PLoS ONE*, 1(1), 1–17.
- Frey, B. (2018). *Happiness and Management BT - Economics of Happiness*. Springer International Publishing, 1(1), 55–58.
- Greco, S., Holmes, M., & McKenzie, J. (2015). Friendship and happiness from a sociological perspective. *Friendship and Happiness: Across The Life-Span and Culture*, 1(1), 19–35.
- Hairunnisa, H. (2020). Pengaruh etika kerja islam dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1), 134–140.
- Handayani, C. S., & Novianto, A. (2004). *Kuasa wanita Jawa*. PT.LKIS.
- He, J., Baxter, S., Xu, J., Xu, J., Zhou, X., & Zhang, K. (2019). The practical implementation of artificial intelligence technologies in medicine. *Nature Medicine*, 25(1), 30–36.
- Herusatoto, B. (2003). Simbolisme dalam budaya Jaw. *Hanindita Graha Widia*, 1(1), 1–12.
- Istikhomari, I., Kristanto, A., & Sofia, L. (2023). Emotional Exhaustion in Late Students Who Are Working in Maintaining Work-Life Balance. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11(2), 148–153.
- Kamel, J., Martins, C., Pessanha, M., & de, A. (2017). Creativity and innovation for corporate happiness management. *Creativity and Innovation for Corporate Happiness Management*, 4(1), 1–13.
- Koentjaraningrat. (1985). *Javanese culture*. Oxford University Press, 1(1), 1–13.
- Koning, J. (2007). Chineseness and Chinese Indonesian Business Practices: A Generational and Discursive Enquiry. *Journal East Asia*, 1(1), 129–152.
- Magnier-Watanabe, R., Uchida, T., Orsini, P., & Benton, C. (2020). Organizational virtuousness, subjective well-being, and job performance: Comparing employees in France and Japan. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 12(2), 115–138.
- Manikotama, A., Lubis, H., & Rahmah, D. (2022). Budaya Organisasi dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(1), 201–212.
- Margareth, P., Gautama, Kusrestewardhani, & Alkadri. (2003). *Budaya Jawa dan masyarakat modern*. Pusat Pengkajian Kebijakan Teknologi Pengembangan Wilayah, Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi. *Teknologi*, 1(1), 1–14.
- Mohamad, A. (2019). Workplace Happiness and Positivity: Measurement, Causes and Consequences. *International Journal for Research in Engineering Application & Management (IJREAM)*, 1(1), 1–17.
- Monaghan, S., Tippmann, E., & Coviello, N. (2020). Monaghan, S. *Journal of International Business Studies*, 51(1), 11–22.
- Mu, H., Xu, J., & Chen, S. (2023). The impact of corporate social responsibility types on happiness management: a stakeholder theory perspective. *Management Decision, Ahead-of-p(Ahead-of-Print)*, 1(1), 1–12.
- Porras Velásquez, N., & Parra D'aleman, L. (2019). La felicidad en el trabajo: entre el placer y el sentido. *Equidad y Desarrollo*, 34(1), 181–197.
- Pryce-Jones J. (2011). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success (Vol. 1)*.
- Putri, A., & Prastika, N. (2024). Exploring the Impact: Understanding Employees' Innovative Work Behaviors Reviewed from Work Autonomy. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 12(2), 261–271.
- Rahmi, F. (2018). Happiness at Workplace. *Proceedings of the International Conference on Management, Economics, and Business. Management, Economics, and Business*, 1(1), 1–14.
- Rahmi, F. (2021). Happiness at Workplace. *Work Journal*, 1(1), 32–40.
- Rando-Cueto, D., Sánchez, J., Díaz, E., & Pedrosa, C. (2023). Bibliometric Analysis, Evolution And Trends Of Happiness Management In Scientific Literature *Análisis Bibliométrico. Evolución Y Tendencias De La Gestión De La Felicidad*, 1(1), 177–199.
- Rouhanizadeh, B., & Kermanshachi, S. (2021). Causes of the Mental Health Challenges in Construction Workers and Their Impact on Labor Productivity. *Proceedings of the Tran-SET Conference*, 1(1), 16–26.
- S, B. P. (2021). *Berita resmi statistik Hasil Sensus Penduduk 2020*. Badan Pusat Statistik (BPS).
- Saing, & Arisandy. (2023). Job Satisfaction with Work Involvement in Courier Employees Kepuasan Kerja dengan Keterlibatan Kerja Pada Karyawan Kurir. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11(2), 154–161.
- Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2021). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 27(3), 460–480.
- Stoia, A. (2015). The Importance of Happiness at the Workplace. *SEA - Practical Application of Science. Practical Application of Science*, 3(1), 555–560.
- Wesarat, P., Sharif, M., & Majid, A. (2015). A Conceptual Framework of Happiness at the Workplace. *Asian Social Science*, 11(2), 78–88.

Yvonne, S., Karsono, O., & Suprajitno, S. (2013). *tos Kerja Pegawai Etnis Tionghoa di Lima Perusahaan Keuangan Kota Surabaya*. *Century: Journal of Chinese Language, Literature and Culture*, 1(2), 29–43.

Zahra, F., Susanto, H., & Revinzky, M. (2024). *Adaptasi Alat Ukur Happiness At Work Scales Pada Karyawan di Indonesia*. *Tekmapro*, 19(1), 104–112.