

PENGARUH KESESUAIAN KOMPENSASI DAN HARGA DIRI TERHADAP KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA PADA PEGAWAI DI BALAI BESAR PELATIHAN VOKASI & PRODUKTIVITAS KOTA SEMARANG

Rizky Ardiansyah¹, Qurrotu Ayun²

Program Studi Psikologi Islam Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Salatiga
rizkycold4321@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of compensation suitability and self-esteem on happiness in the workplace. This research employs a quantitative approach with a causal method. The population consists of 135 employees, with a sample of 70 employees selected using the probability sampling technique. Data collection was conducted using a Likert scale, while data analysis utilized multiple linear regression and significance tests (t-test, F-test, and R^2 test) with SPSS Version 30.0. The research instruments were validated by seven expert judgments and tested for reliability with a value of ≥ 0.7 , as well as passed the discrimination power test with a value of ≥ 0.3 . The results show that compensation suitability has a positive and significant effect on workplace happiness (t-value 2.204 > t-table 1.996; sig 0.031 < 0.05). Self-esteem also has a positive and significant effect on workplace happiness (t-value 5.639 > t-table 1.996; sig 0.001 < 0.05). Simultaneously, compensation suitability and self-esteem significantly influence workplace happiness, with an F-value of 33.822 > F-table 3.984 and a significance value of 0.001 < 0.05. The R^2 value of 0.502 indicates that compensation suitability and self-esteem influence workplace happiness by 50.2%, while the remaining 49.8% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Compensation suitability, self-esteem, and happiness.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesesuaian kompensasi dan harga diri terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Populasi penelitian terdiri dari 135 pegawai, dengan sampel sebanyak 70 pegawai yang dipilih menggunakan teknik *probability sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui skala *Likert*, sedangkan analisis data menggunakan regresi linear berganda dan uji signifikansi (uji t, uji F, serta uji R^2) dengan *software* SPSS Versi 30.0. Instrumen penelitian telah diuji validitasnya oleh tujuh *expert judgment* dan diuji reliabilitasnya dengan nilai $\geq 0,7$, serta memenuhi uji daya diskriminasi dengan nilai $\geq 0,3$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan kerja (t hitung 2,204 > t tabel 1,996; sig 0,031 < 0,05). Harga diri juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan kerja (t hitung 5,639 > t tabel 1,996; sig 0,001 < 0,05). Secara simultan, kesesuaian kompensasi dan harga diri berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan kerja dengan nilai F hitung 33,822 > F tabel 3,984 dan sig 0,001 < 0,05. Nilai R^2 sebesar 0,502 menunjukkan bahwa variabel kesesuaian kompensasi dan harga diri mempengaruhi kebahagiaan kerja sebesar 50,2%, sementara 49,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kesesuaian Kompensasi; Harga Diri; Kebahagiaan.

PENDAHULUAN

Perusahaan atau instansi berusaha untuk mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan, namun keberhasilan perusahaan atau instansi dalam mencapai target tersebut tidak lepas dari peran para pegawainya. (Pebiyanti & Winarno, 2021) menjelaskan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas mampu mendorong perusahaan untuk mencapai tujuan keberhasilan. Salah satu bentuk sumber daya yang berkualitas adalah para pegawai atau karyawan mampu bekerja dengan optimal. Pegawai yang bekerja dengan optimal menjadi aset berharga bagi perusahaan karena perusahaan menjadi lebih mudah untuk mencapai target secara berkesinambungan (Ramadhan & Bhakti, 2024). Pegawai dapat bekerja dengan optimal, tidak lepas dari peran perusahaan yang memberikan fasilitas dukungan yang baik. Perusahaan yang berkualitas memberikan berbagai macam dukungan, mulai dari memberikan kesejahteraan pegawainya, serta membuat lingkungan kerja yang positif sehingga pegawai dapat bekerja dengan optimal (Retnowati et al., 2023).

Kebahagiaan di tempat kerja menjadi salah satu faktor penting bagi pegawai dapat bekerja dengan optimal. (Karundeng, 2020) menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki kebahagiaan ditempat kerjanya cenderung dapat mencapai hasil kinerja yang optimal. *British Broadcasting Corporation* (BBC) mengatakan terdapat hasil penelitian yang menunjukkan adanya 13% produktivitas dari pekerja yang memiliki kebahagiaan ditempat kerjanya. Pada penelitian lain menunjukkan bahwsannya kebahagiaan di tempat kerja dapat mempengaruhi 62,6% efektivitas dan keterikatan pegawai dalam bekerja. Dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja memiliki peranan penting bagi pegawai, seluruh perusahaan atau instansi berusaha agar karyawannya memiliki kebahagiaan di tempat kerja.

Kebahagiaan di tempat kerja merupakan situasi kondisi emosi positif dan aktivitas positif yang bisa dirasakan pada setiap individu dan hal tersebut biasa terjadi di tempat kerjanya (Tjiabrata et al., 2021). Kebahagiaan di tempat kerja ialah suatu perasaan senang yang muncul dalam diri pada saat mengerjakan pekerjaan dan merasa nyaman dalam situasi apapun itu. Terdapat beberapa hal yang membuat

pegawai tidak memiliki kebahagiaan di tempat kerjanya, meliputi hubungan yang tidak harmonis dengan rekan kerja, beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuannya dan tidak bisa menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Sondakh et al., 2023).

Dari hasil pengamatan terdapat beberapa pegawai di BBPVP Kota Semarang yang kurang senang ketika berada ditempat kerja dan memunculkan rasa tidak semangat dalam melakukan pekerjaan, sehingga mengakibatkan hasil kinerja menjadi kurang maksimal, serta dapat berdampak terhadap intansi dan pegawai lainnya. (Susanto & Surajiyo, 2020) mengatakan bahwsannya pegawai yang tidak senang ketika berada ditempat kerja dan malas dalam melakukan pekerjaan dapat berdampak pada terhambatnya kemampuan yang dimiliki. Setelah itu akan muncul dampak yang lain yaitu, akan menurunnya hasil kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di amanahkan. Kemudian peneliti melakukan wawancara dengan beberapa pegawai, ditemukan bahwasannya pegawai tersebut tidak memiliki kebahagiaan di tempat kerjanya karena pegawai tersebut merasa pekerjaan yang diberikan terlalu berat dan pemberian insentifnya terasa kurang sesuai dengan tugas yang dikerjakan, ditambah lagi terkadang pegawai merasa tidak percaya diri dalam mengerjakan pekerjaan sehingga hal tersebut yang membuat pegawai merasa tidak bahagia ketika berada di tempat pekerjaannya. Pegawai yang tidak memiliki kebahagiaan di tempat kerja cenderung menghasilkan pekerjaan yang kurang maksimal. Pada hal tersebut mengakibatkan target perusahaan menjadi tidak tercapai dan hasil kinerja tim menurun. Ditambah jika pegawai mengalami stres serta burnout di tempat kerja dapat membuat kinerja menjadi kurang optimal, disertai pegawai merasa tidak mempunyai dorongan dalam diri atau kepuasan dalam melakukan suatu pekerjaan (Rahmah & Wardiani, 2021). Pegawai yang memiliki rasa malas atau tidak semangat dalam melakukan pekerjaan, harus dipisahkan dengan karyawan lain, karena dapat menularkan efek *negative* kepada pegawai yang lain. Pada hal tersebut dapat menciptakan suasana kerja menjadi tidak optimal serta menurunkan produktivitas tim (Yuliantini & Santoso, 2020).

Dalam penelitian ini, kesesuaian kompensasi disinyalir memiliki dugaan kuat dalam mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja. Menurut Kusumastuti

dalam (Pramesti & Wulanditya, 2021) mengatakan bahwasannya kesesuaian kompensasi merupakan salah satu bentuk yang yang dapat membuat pegawai menjadi merasa dihargai dalam pekerjaan telah dilakukannya. Kesesuaian kompensasi dapat diberikan dengan beberapa bentuk. Kesesuaian kompensasi dapat diberikan dalam bentuk uang, penambahan gaji, insentif serta tunjangan kepada pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukannya (Masni & Sari, 2023). Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan hasil kinerjanya, maka pegawai akan memunculkan rasa kebahagiaan pada saat berada ditempat kerjanya. Pemberian kompensasi dapat membuat pegawai terdorong untuk bekerja dengan lebih baik serta memicu kebahagiaan pegawai dalam bekerja.

Selain Kesesuaian kompensasi, harga diri dinilai memiliki dugaan kuat dalam membuat pegawai menjadi bahagia di tempat kerja. Harga diri adalah kemampuan untuk menilai dirinya sendiri terhadap kelebihan serta kekurangan yang dimiliki, pada umumnya harga diri yang tinggi memiliki kepercayaan diri yang kuat (Langi et al., 2022). Heatherton dan Wyland dalam (Jannah & Suryani, 2020) mengatakan bahwa pegawai yang memiliki harga diri tinggi mampu bekerja dengan lebih produktif dan membuat pegawai menjadi bahagia dalam melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Setyawan & Tobing, 2022) menemukan bahwasannya terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja dengan menunjukkan 68,8% kebahagiaan ditempat kerja di pengaruhi oleh kepuasan kerja dan 31,2% di perngaruhi oleh faktor lain. Pada penelitian lain menunjukkan bahwa *Human relation*, Beban kerja mental dan *Work life balance* dapat mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja dengan menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara tiga variabel x tersebut terhadap kebahagiaan di tempat kerja (Sondakh et al., 2023). Pada penelitian diatas kebahagiaan di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh Human relation, beban kerja mental dan *work life balance*.

(Bastian et al., 2023) mengatakan dalam penelitian bahwasannya *Charcter Strength* dapat mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja secara signifikan, dan hal tersebut dinyatakan dengan uji hipotesis yang telah dilakukan. Pada penelitian lain menunjukkan bahwasannya terjadi Pengaruh antara Efikasi diri terhadap

kebahagiaan ditempat kerja (Effendi et al., 2023). Dari hasil ulasan penelitian terdahulu terhadap kebahagiaan di tempat kerja, terdapat beberapa penelitian yang memiliki variabel terikat yang sama dan hasil dari penelitian secara menyeluruh berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja.

Urgensi penelitian terkait kebahagiaan di tempat kerja sangat penting untuk diteliti karena dalam kondisi kehidupan dimasa sekarang yang semakin kompleks serta penuh tekanan dalam pekerjaan. Kemudian beberapa alasan yang mendasari pentingnya penelitian ini, yaitu para pegawai mengalami berbagai macam masalah dalam lingkup pekerjaannya mulai dari kelelahan kerja, kejenuhan kerja, serta tidak adanya semangat dalam melakukan pekerjaan, maka penelitian kebahagiaan di tempat kerja ini sangat penting untuk dikaji agar permasalahan konflik tersebut dapat segera teratasi. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana kesesuaian kompensasi dan harga diri dapat mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja.

Penelitian ini mengkaji kebahagiaan di tempat kerja serta pengaruh kesesuaian kompensasi dan harga diri terhadap kebahagiaan karyawan. Konsep kebahagiaan di tempat kerja menurut Pryce-Jones dalam Selviana & Syarifah (2021) adalah pola pikir seseorang yang berkontribusi pada optimalisasi kinerja dan pencapaian potensi diri. Fisher (2023) menegaskan bahwa kebahagiaan di tempat kerja berdampak positif pada produktivitas dan loyalitas pegawai.

Faktor-faktor kebahagiaan di tempat kerja menurut Januwarsono dalam Setyawan & Tobing (2022) meliputi kepuasan kerja, perilaku kepemimpinan, kinerja pekerja, budaya organisasi, kepercayaan organisasi, dan karakteristik individu. Siska Wulandari & Widyastuti dalam Ermawati et al. (2022) menambahkan bahwa hubungan positif dengan rekan kerja, prestasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan kesehatan juga berperan dalam menciptakan kebahagiaan. Carr dalam Wulandari & Widyastuti (2014) menyebutkan faktor lain seperti kepribadian, budaya, pernikahan, dukungan sosial, persahabatan, kesehatan, spiritualitas, dan kerja sama sebagai elemen yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja.

Menurut Pryce-Jones dalam Mayendry et al. (2020), aspek kebahagiaan di

tempat kerja dikenal dengan konsep 5C, yaitu *Contribution* (kontribusi terhadap pekerjaan), *Conviction* (keyakinan terhadap pekerjaan), *Culture* (lingkungan kerja yang mendukung), *Commitment* (komitmen terhadap perusahaan), dan *Confidence* (kepercayaan diri dalam bekerja). Fisher dalam Khoerunnisa & Fahmie (2023) menambahkan tiga aspek lainnya, yaitu kepercayaan terhadap lingkungan kerja, kebanggaan dalam bekerja, dan kenyamanan dalam lingkungan kerja.

Kesesuaian kompensasi merupakan faktor utama dalam menciptakan kebahagiaan di tempat kerja. Menurut Wulandhari et al. (2023), kompensasi adalah bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Rivai & Sagala dalam Afrianzah et al. (2024) menegaskan bahwa kompensasi mencakup upah, tunjangan, insentif, dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Yulia et al. (2021) menyatakan bahwa kompensasi yang sesuai meningkatkan motivasi dan kebahagiaan karyawan, sementara kompensasi yang tidak sesuai dapat menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan turnover (Kuntadi et al., 2022).

Menurut Edison dalam Rosita et al. (2024), aspek kompensasi terbagi menjadi kompensasi normatif (gaji, tunjangan tetap) dan kompensasi kebijakan (insentif, tunjangan hari tua). Affandi dalam Manao (2022) menambahkan bahwa aspek kompensasi mencakup upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Rahmawati dalam Nata & Perkasa (2023) menjelaskan bahwa kompensasi juga mencakup bonus, premi, pengobatan, dan asuransi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesesuaian kompensasi menurut Yandi (2022) meliputi kebijakan pemerintah, negosiasi antara pegawai dan perusahaan, standar biaya hidup, perbandingan upah, permintaan dan persediaan tenaga kerja, serta kemampuan perusahaan dalam membayar gaji. Hasibuan dalam Yandi (2022) menambahkan bahwa faktor produktivitas kerja, biaya hidup, dan serikat pekerja juga berperan dalam menentukan kompensasi.

Harga diri juga berperan dalam menentukan kebahagiaan di tempat kerja. Menurut Rosenberg dalam Dalifa (2021), harga diri merupakan penilaian individu terhadap dirinya sendiri. Coopersmith dalam Edy & Dewi (2023) menyatakan bahwa harga diri dipengaruhi oleh lingkungan sosial dan menentukan cara

seseorang menghadapi tantangan kerja. Individu dengan harga diri tinggi cenderung lebih percaya diri dan optimis (Anggawira et al., 2022), sementara individu dengan harga diri rendah cenderung menghindari tantangan dan kurang percaya diri (Yulya et al., 2023).

Menurut Rosenberg dalam Nabilla et al. (2024), aspek harga diri meliputi *self-acceptance* (penerimaan diri) dan *self-respect* (penghormatan diri). Coopersmith dalam Amalia & Hidayat (2023) menambahkan aspek *power* (pengaruh terhadap orang lain), *significance* (perasaan diterima dalam lingkungan), *virtue* (kepatuhan terhadap norma), dan *competence* (kemampuan dalam bekerja).

Faktor yang mempengaruhi harga diri menurut Ariyanti & Purwoko (2023) mencakup hubungan sosial, kepuasan hidup, emosi positif, dan dukungan sosial. Rosenberg dalam Fitra et al. (2021) menambahkan faktor gambaran penilaian diri dan perbandingan sosial, sementara Yudiono & Sulisty (2020) menyatakan bahwa lingkungan, apresiasi, kerja sama, dan motivasi juga berpengaruh terhadap harga diri.

Berdasarkan tinjauan pustaka dari berbagai penelitian sebelumnya, ditemukan bahwa kebahagiaan di tempat kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kepuasan kerja, *human relations*, beban kerja, *work-life balance*, dan efikasi diri (Setyawan & Tobing, 2022; Sondakh et al., 2023; Bastian et al., 2023; Effendi et al., 2023; Bharuddin et al., 2024). Perbedaan utama dari penelitian ini terletak pada lokasi penelitian serta variabel independen yang digunakan, yaitu kesesuaian kompensasi dan harga diri yang belum banyak dikaji sebelumnya.

Pengaruh kesesuaian kompensasi dan harga diri terhadap kebahagiaan di tempat kerja sangat signifikan. Kompensasi yang adil memberikan kepuasan dan loyalitas pegawai, sementara harga diri yang tinggi meningkatkan kepercayaan diri serta kesejahteraan psikologis. Menurut Barron dalam Saragih & Soetikno (2023), harga diri memengaruhi kebahagiaan karena individu yang merasa berharga akan lebih menikmati pekerjaannya.

Hipotesis dalam penelitian ini merupakan pernyataan sementara yang akan diuji secara statistik untuk melihat hubungan antar variabel. Penelitian ini menguji apakah kesesuaian kompensasi dan harga diri berpengaruh terhadap kebahagiaan di

tempat kerja. Hipotesis pertama menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kebahagiaan kerja. Hipotesis kedua menguji pengaruh harga diri terhadap kebahagiaan kerja. Sementara itu, hipotesis ketiga menguji pengaruh simultan antara kesesuaian kompensasi dan harga diri terhadap kebahagiaan di tempat kerja.

METODE PENELITIAN

Balai Besar Pengembangan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Semarang merupakan lembaga pemerintah di bawah Kementerian Ketenagakerjaan yang memiliki tugas dalam pelatihan vokasi, peningkatan kompetensi instruktur, sertifikasi kompetensi, serta pengembangan metode pelatihan dan produktivitas tenaga kerja. Lembaga ini didirikan pada tahun 1951 dengan nama Pusat Latihan Kerja (PLK) Semarang dan mengalami beberapa kali perubahan nama serta pengelolaan hingga akhirnya ditetapkan sebagai BBPVP Semarang sesuai dengan Permenaker No. 21 Tahun 2015. Dalam operasionalnya, BBPVP Semarang menjalankan berbagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja dan menciptakan sumber daya manusia yang lebih kompetitif di dunia industri. Selain itu, lembaga ini juga menjalin kerja sama dengan berbagai pihak untuk meningkatkan efektivitas pelatihan dan sertifikasi.

Pendekatan yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesesuaian kompensasi dan harga diri terhadap kebahagiaan di tempat kerja pegawai BBPVP Semarang. Pengujian validitas dilakukan dengan melibatkan tujuh expert judgment yang merupakan lulusan Sarjana Psikologi. Uji validitas menggunakan metode Aikens'V dengan bantuan Microsoft Excel, dengan nilai r tabel yang ditentukan sebesar 0,75. Pada variabel Kebahagiaan di Tempat Kerja, terdapat total 75 item yang diuji, di mana sebanyak 27 item dinyatakan gugur karena memiliki nilai r hitung lebih kecil dari 0,75, sehingga hanya tersisa 48 item yang valid. Pada variabel Kesesuaian Kompensasi, dari total 30 item, sebanyak 13 item dinyatakan tidak valid dan tersisa 17 item yang dapat digunakan. Sedangkan pada variabel Harga Diri, dari total 30 item yang diuji, sebanyak 12 item dinyatakan tidak valid

sehingga tersisa 18 item yang valid.

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach Alpha dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 30.0 dan melibatkan 141 responden. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yang diuji memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, yaitu Kebahagiaan di Tempat Kerja dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,909, Kesesuaian Kompensasi sebesar 0,796, dan Harga Diri sebesar 0,766. Dengan nilai yang lebih besar dari 0,600, seluruh variabel dapat dikatakan reliabel dan konsisten dalam mengukur indikator yang diteliti.

Selain itu, penelitian ini juga melakukan uji daya diskriminasi guna mengetahui sejauh mana setiap item dapat membedakan individu yang memiliki atribut yang diukur dan yang tidak. Pengujian daya diskriminasi menggunakan perangkat lunak SPSS versi 30.0, dan suatu item dianggap layak jika memiliki nilai korelasi item-total lebih dari atau sama dengan 0,30. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pada variabel Kesesuaian Kompensasi, terdapat dua item yang tidak valid, yaitu X1.6 dan X1.9, karena memiliki nilai korelasi kurang dari 0,30. Sementara itu, pada variabel Harga Diri, ditemukan enam item yang tidak valid, yaitu X2.1, X2.2, X2.4, X2.5, X2.8, dan X2.15.

Analisis data deskriptif dilakukan untuk memperoleh gambaran umum tentang karakteristik subjek penelitian. Dari total 70 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, sebanyak 39 orang merupakan perempuan dan 31 orang merupakan laki-laki. Berdasarkan divisi kerja, terdapat 12 pegawai di Bagian Umum, 10 pegawai di Penyelenggara Pelatihan Vokasi, 6 pegawai di Peningkatan Kompetensi Intala serta Uji Coba Program, 18 pegawai di Pemberdayaan Pelatihan Vokasi, dan 24 pegawai yang bertugas sebagai instruktur kejuruan. Analisis lebih lanjut terhadap tingkat kebahagiaan di tempat kerja menunjukkan bahwa sebanyak 63 subjek memiliki tingkat kebahagiaan yang tinggi, sementara 7 subjek berada dalam kategori sedang. Pada variabel kesesuaian kompensasi, sebanyak 49 subjek memiliki tingkat kesesuaian kompensasi yang tinggi, sedangkan 21 subjek berada dalam kategori sedang. Sementara itu, pada variabel harga diri, sebanyak 58 subjek memiliki tingkat harga diri yang tinggi, sedangkan 12 subjek berada dalam kategori sedang.

Pengujian prasyarat analisis data meliputi uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data penelitian terdistribusi secara normal dengan nilai signifikansi sebesar 0,100 yang lebih besar dari 0,05. Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel Kesesuaian Kompensasi dan Harga Diri terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja, dengan nilai Deviation from Linearity masing-masing sebesar 0,629 dan 0,670 yang lebih besar dari 0,05. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antar variabel bebas, dengan nilai Tolerance sebesar 0,732 yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,366 yang lebih kecil dari 10. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini, di mana nilai signifikansi variabel Kesesuaian Kompensasi sebesar 0,743 dan variabel Harga Diri sebesar 0,096, keduanya lebih besar dari 0,05.

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 45,285 + 0,322 (X_1) + 1,043 (X_2) + 6,961$. Hasil ini menunjukkan bahwa jika variabel independen memiliki nilai nol, maka Kebahagiaan di Tempat Kerja tetap bernilai 45,285. Koefisien regresi untuk variabel Kesesuaian Kompensasi sebesar 0,322 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel ini akan meningkatkan Kebahagiaan di Tempat Kerja sebesar 0,322. Sementara itu, koefisien regresi untuk variabel Harga Diri sebesar 1,043 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel ini akan meningkatkan Kebahagiaan di Tempat Kerja sebesar 1,043. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas memiliki pengaruh positif terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kesesuaian Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja dengan nilai thitung sebesar 2,204 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,996 dan nilai signifikansi 0,031 yang lebih kecil dari 0,05. Variabel Harga Diri juga berpengaruh signifikan dengan nilai thitung sebesar 5,639 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,996 dan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Uji F menunjukkan

bahwa variabel Kesesuaian Kompensasi dan Harga Diri secara simultan berpengaruh terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja, dengan nilai F_{hitung} sebesar 33,822 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,984 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa Kesesuaian Kompensasi dan Harga Diri memberikan pengaruh sebesar 50,2% terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja, sedangkan sisanya sebesar 49,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa Kesesuaian Kompensasi dan Harga Diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja pegawai BBPVP Semarang. Namun, masih terdapat faktor lain yang mempengaruhi kebahagiaan pegawai yang dapat menjadi kajian untuk penelitian selanjutnya.

Pembahasan

Pengujian statistik yang dilakukan pada variabel Kesesuaian Kompensasi dan Harga Diri terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja menunjukkan hasil yang signifikan. Analisis regresi linear berganda mengungkap bahwa variabel Kesesuaian Kompensasi memiliki koefisien sebesar 0,322, yang berarti bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Dengan kata lain, jika kesesuaian kompensasi meningkat, kebahagiaan di tempat kerja pegawai BBPVP Kota Semarang juga akan meningkat. Sebaliknya, jika kesesuaian kompensasi menurun, kebahagiaan di tempat kerja juga akan berkurang. Hal ini menjadi relevan dalam konteks kebijakan pemerintah saat ini, di mana Instruksi Presiden (Inpres) No. 1 Tahun 2025 tentang kebijakan efisiensi belanja negara dan daerah dalam pelaksanaan APBN dan APBD berpotensi berdampak pada kompensasi pegawai, termasuk pemangkasan anggaran perjalanan dinas dan belanja barang. Kondisi ini dapat mempengaruhi tingkat kebahagiaan pegawai di tempat kerja. Hasil uji hipotesis t mendukung temuan ini dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,204 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,996 serta nilai signifikansi 0,031 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_a) diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kesesuaian

kompensasi terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Wulandari & Widyastuti (2014) yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dapat mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja sebesar 12%.

Selain itu, penelitian ini juga menyoroti pengaruh harga diri terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa harga diri memiliki koefisien positif sebesar 1,043, yang berarti semakin tinggi harga diri pegawai, semakin tinggi pula tingkat kebahagiaan mereka di tempat kerja. Sebaliknya, jika harga diri menurun, kebahagiaan di tempat kerja juga cenderung menurun. Hasil uji hipotesis t memperkuat temuan ini dengan nilai *t* hitung sebesar 5,639 yang lebih besar dari *t* tabel sebesar 1,996 serta nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_a) diterima, yang mengindikasikan bahwa harga diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Kesimpulan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Lomban et al. (2023), yang menyatakan bahwa harga diri berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Oleh karena itu, pegawai perlu mempertahankan dan meningkatkan harga diri mereka agar kebahagiaan mereka di tempat kerja tetap optimal.

Lebih lanjut, penelitian ini juga menguji pengaruh simultan antara kesesuaian kompensasi dan harga diri terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Hasil uji hipotesis F menunjukkan bahwa nilai *F* hitung sebesar 33,822 lebih besar dari *F* tabel sebesar 3,984, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H_a) diterima, yang berarti bahwa kesesuaian kompensasi dan harga diri secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja pegawai BBPVP Kota Semarang. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,502, yang berarti bahwa kedua variabel independen ini menjelaskan sebesar 50,2% variasi dalam kebahagiaan di tempat kerja, sementara sisanya sebesar 49,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa baik kesesuaian kompensasi maupun harga diri memainkan peran penting dalam meningkatkan

kebahagiaan di tempat kerja pegawai BBPVP Kota Semarang. Oleh karena itu, organisasi sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan sistem kompensasi yang adil serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung harga diri pegawai agar mereka dapat bekerja dengan lebih bahagia dan produktif.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kesesuaian kompensasi dan harga diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja pegawai BBPVP Kota Semarang. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi berkontribusi secara signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja, dengan nilai t hitung sebesar 2,204 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,996 serta nilai signifikansi sebesar 0,031 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini diperkuat oleh analisis regresi yang menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi memiliki koefisien sebesar 0,322, yang berarti semakin tinggi kesesuaian kompensasi, semakin tinggi pula kebahagiaan pegawai di tempat kerja.

Selain itu, harga diri juga terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja, dengan nilai t hitung sebesar 5,639 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,996 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Analisis regresi mendukung hasil ini dengan menunjukkan nilai koefisien sebesar 1,043, yang mengindikasikan bahwa harga diri memiliki pengaruh positif terhadap kebahagiaan pegawai di tempat kerja. Selanjutnya, uji hipotesis F mengonfirmasi bahwa kesesuaian kompensasi dan harga diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja, dengan nilai F hitung sebesar 33,822 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,984 serta nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05.

Hasil uji determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kedua variabel independen ini memberikan kontribusi sebesar 50,2% terhadap kebahagiaan di tempat kerja, sementara 49,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam

penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan pegawai di BBPVP Kota Semarang dipengaruhi secara signifikan oleh kesesuaian kompensasi dan harga diri, sehingga organisasi perlu mempertimbangkan kebijakan yang mendukung kedua faktor ini untuk meningkatkan kebahagiaan dan produktivitas pegawai. 4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa menjadi referensi penelitian selanjutnya untuk mencari pembaharuan penelitian khususnya pada variabel kebahagiaan di tempat kerja. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melengkapi kekurangan pada penelitian ini mulai dari diperbanyak jumlah populasi, tempat penelitian yang berbeda misalkan di komunitas relawan, metode yang digunakan dan meningkat *novelty* dengan mencari variabel independen yang belum pernah diteliti pada penelitian sebelumnya.

Bagi instansi, kebahagiaan di tempat kerja harus selalu ada dalam diri pegawai, maka dari itu instansi harus selalu meningkatkan kesesuaian kompensasi pada setiap pegawainya serta bisa memberikan premi dan tunjangan-tunjangan yang lainnya agar kebahagiaan di tempat kerja meningkat. Instansi harus tetap konsisten dalam memberikan pelatihan-pelatihan kepada pegawainya baik itu *soft skill* maupun *hard skill* agar pegawai mampu bersinergi dengan kemampuan yang dimilikinya, jika hal tersebut terjadi maka akan meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Afrianzah, S., Guntur, M., & Aprillian, Y. (2024). Penerapan kompensasi untuk kepuasan kerja karyawan pada leasing Adira Finance Tembilahan. *Jurnal Analisis Manajemen*, 10(2), Article 2. <https://doi.org/10.32520/jam.v10i2.3732>
- Anggawira, A., Kholiza, D. N., & Dewinda, H. R. (2022). Hubungan antara self-esteem dengan social anxiety pada remaja berstatus sosial ekonomi rendah. *Psyche* 165 *Journal*, 15(2), 68–73. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v15i2.152>
- Baharuddin, F., Dwi, R. L., & Hayani. (2024). Penyesuaian diri terhadap happiness

- karyawan pada PT. Langgeng Aman Mandiri. *Jurnal Fenomena*, 33(1), 131–138.
- Bastian, B., Simatupang, M., & Greata, H. (2023). Pengaruh character strength terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan sales. *Psikologi Prima*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.34012/psychoprime.v6i2.3877>
- Dalifa, P. A. (2021). Hubungan antara parent attachment dengan self-esteem pada mahasiswa di Sumatera Barat. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 3621–3626. <https://doi.org/10.31004/jptam.v5i2.1436>
- Edy, B., & Dewi, W. C. (2023). Hubungan antara self-esteem dengan motivasi berprestasi pada anggota Paskibraka. *IDEA: Jurnal Psikologi*, 7(2). <https://doi.org/10.32492/idea.v7i2.326>
- Effendi, A. D., Mulyawan, S., & Hasanah, I. N. (2023). Pengaruh efikasi diri terhadap kebahagiaan di tempat kerja dengan persepsi dukungan organisasi sebagai pemoderasi pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Panengen: Journal of Indigenous Knowledge*, 1(3), Article 3.
- Fitra, N. A., Z, S. P. R., Desmita, D., & Irman, I. (2021). Hubungan self-esteem dan body image pada remaja putri di lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA). *Istinarah: Riset Keagamaan, Sosial dan Budaya*, 3(2), 84–93. <https://doi.org/10.31958/istinarah.v3i2.4534>
- Karundeng, I. R. J. (2020). The importance of happiness at work in shaping the performance of insurance agents at PT. A Surabaya. *Proceedings of The ICECRS*, 8. <https://doi.org/10.21070/icecrs2020428>
- Kuntadi, C., Puspita, B. A., & Taufik, A. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi pencegahan kecurangan: Sistem pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia, kesesuaian kompensasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(5), 530–539. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i5.989>
- Langi, C. M., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H. (2022). Pengaruh self-esteem, self-efficacy dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) kantor cabang Sonder. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), Article 1. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.37981>
- Lomban, I., Lengkong, V. P. K., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh efikasi diri, harga diri dan implementasi kepemimpinan terhadap kebahagiaan di tempat kerja pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), Article 3. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.51033>
- Manao, A. S. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan.

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 5(1), Article 1.

- Masni, E. P., & Sari, V. F. (2023). Pengaruh akuntabilitas, kesesuaian kompensasi, pengendalian internal, dan budaya organisasi terhadap kecurangan dana desa. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.24036/jea.v5i1.729>
- Mayendry, T., Dunggio, M. R. B., Rahmatika, S., A'yun, Q., & Mubarak, H. S. (2020). Pengembangan alat ukur kebahagiaan kerja. *Jurnal Al-Taujih: Bingkai Bimbingan dan Konseling Islami*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.15548/atj.v6i2.1957>
- Pemerintah Republik Indonesia. (2025). *Instruksi Presiden (Inpres) No. 1 Tahun 2025 tentang kebijakan efisien belanja negara dan daerah dalam pelaksanaan APBN dan APBD tahun anggaran 2025*. Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Rosita, S., Fithriani, A. D. M., Hendriyaldi, Tialonawarmi, F., & Juari, S. W. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. WIDA Publishing.
- Saragih, B. P., & Soetikno, N. (2023). Self-esteem korban bullying: Studi literatur. *Jurnal Muara Medika dan Psikologi Klinis*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.24912/jmmpk.v3i1.27087>
- Selviana, N. T. M., & Syarifah, D. (2021). Optimisme sebagai moderator pada pengaruh job insecurity terhadap happiness at work karyawan saat pandemi. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.27343>
- Yudiono, U., & Sulisty, S. (2020). Self-esteem: Faktor-faktor yang mempengaruhinya. *Wiyata Dharma: Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 8(2), 99–105. <https://doi.org/10.30738/wd.v8i2.8736>
- Yulia, F., Anugerah, R., & Azlina, N. (2021). Pengaruh keefektifan pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, kesesuaian kompensasi, moralitas manajemen, dan budaya etis organisasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. *Jurnal Ilmiah Feasible: Bisnis, Kewirausahaan & Koperasi*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.32493/fb.v3i1.2021.88-96.9549>