

Hubungan Beban Kerja Mental Terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja Pada Karyawan PT X

Andini Maulani Putri, Chandrayani Simanjourang

Program Studi Kesehatan Masyarakat Program Sarjana, Fakultas Ilmu Kesehatan,
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta

Abstrak

Latar Belakang: Kebahagiaan karyawan di tempat kerja sangat berpengaruh terhadap kesuksesan dan performa organisasi dalam mencapai tujuan utama organisasi. Beban kerja mental yang tidak sesuai akan berdampak pada kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Tujuan penelitian ini adalah melihat hubungan beban kerja mental terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT X tahun 2022.

Metode: Penelitian ini menggunakan desain studi cross-sectional dan dilaksanakan pada bulan Oktober – Desember 2022. Sampel penelitian menggunakan metode total sampling—yaitu sebanyak 70 orang yang diwawancara menggunakan kuesioner NASA-TLX dan Skala Kebahagiaan di Tempat Kerja. Uji analisis menggunakan chi-square dan regresi logistik sederhana.

Hasil: Hasil uji menunjukkan variabel status pekerja (0,005), beban kerja mental kategori ringan (0,025), dan beban kerja mental kategori sedang (0,041) berhubungan dengan kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Variabel usia (0,394) dan jenis kelamin (0,455) tidak berhubungan dengan kebahagiaan karyawan di tempat kerja.

Kesimpulan: Faktor yang berhubungan dengan kebahagiaan karyawan di PT X pada penelitian ini adalah status pekerja dan beban kerja mental. Selain itu, tingkat beban kerja mental karyawan PT X berada pada kategori sedang. Penting adanya pelatihan dan pendidikan terkait manajemen stres, serta kebijakan yang mendukung kebahagiaan karyawan di tempat kerja.

Kata Kunci: Beban Kerja Mental, Kebahagiaan di Tempat Kerja, Kepuasan Kerja, Karyawan, Perusahaan Jasa Periklanan

Mental Workload and Workplace Happiness in PT X Employees

Abstract

Background: Employee happiness at work greatly influences the success and performance of the organization in achieving the organization's main goals. The urgency of mental workload has increased since the existence of computerized technology which demands employees' cognitive abilities. An inappropriate mental workload will have an impact on employee happiness at work. This study aimed to examine the correlation between mental workload and workplace happiness for PT X employees in 2022.

Methods: This study used a cross-sectional study design and was conducted from October to December 2022. The sample used the total sampling method, namely 70 people who were interviewed using the NASA-TLX questionnaire and the Happiness Scale at Work. Data were analysis using chi-square and simple logistic regression.

Result: The result shows that the variables of worker status (0.005), mild category of mental workload (0.025), and moderate category of mental workload (0.041) are related to employee workplace happiness. The variables age (0.394) and gender (0.455) are not related to employee workplace happiness.

Conclusion: Factors related to employee happiness at PT X in this study are worker status and mental workload. In addition, PT X's employees' mental workload is in the moderate category. It is important to have training and education related to stress management and policies that support employee happiness at work.

Keywords: Mental Workload, Workplace Happiness, Job Satisfaction, Employee, Advertising Service Company

Korespondensi: Chandrayani Simanjourang
Email: chandrayanis@upnvj.ac.id

PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan utama organisasi, kebahagiaan pekerja di tempat kerja merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi di seluruh dunia. Pekerja yang tidak bahagia akan berpengaruh terhadap rendahnya produktifitas, tingginya risiko kecelakaan, *absenteeism*, *fatigue*, *burnout*, dan adanya peningkatan biaya perawatan kesehatan, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kesuksesan dan performa organisasi.^{1,2} Kebahagiaan di tempat kerja menjelaskan perasaan semangat dan antusias pekerja mengenai pekerjaannya, menemukan arti dan tujuan bekerja, memiliki hubungan antar individu yang baik di tempat kerja, dan berkomitmen kuat terhadap pekerjaannya.¹

Kebahagiaan bergantung pada beberapa faktor, salah satunya adalah tuntutan pekerjaan, dimana diartikan sebagai jumlah tugas yang harus diselesaikan pekerja dengan batas waktu tertentu, atau dapat juga disebut sebagai beban kerja.^{3,4} Beban kerja sendiri dapat dibedakan menjadi beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban kerja mental adalah aktivitas kerja yang memerlukan kemampuan otak manusia.⁵

Pentingnya beban kerja mental menjadi meningkat sejak adanya teknologi komputerisasi yang mengharuskan kemampuan mental manusia dalam melakukan berbagai pekerjaan. Hal ini disebabkan beban kerja mental yang terlalu tinggi (*overload*) atau terlalu rendah (*underload*) akan berpengaruh terhadap berbagai gangguan kesehatan mental, seperti *boredom*, rasa monoton, *fatigue*, *stress*, *burnout*, kepuasan bekerja, yang kemudian berhubungan dengan tingkat kebahagiaan di tempat kerja.^{4,6}

Secara global, penyakit mental diperkirakan menyumbang 32,4% tahun hidup dengan kecacatan, hingga pada Mei 2019, *World Health Organization* (WHO) pertama kalinya mengklasifikasikan *burnout* sebagai “fenomena pekerjaan” dalam revisi kesebelas Klasifikasi Penyakit Internasional.⁷ Sebuah survey tahun 2014 di Amerika Serikat, menunjukkan sebesar 5% atau 15.729 dari 320.000 pekerja merasa tidak bahagia terhadap pekerjaannya. Salah satu penyebabnya adalah pekerjaan yang berlebih sehingga berdampak pada rasa frustrasi pekerja.⁸ Survey lainnya pada tahun 2012 di Amerika Serikat oleh *The State University of New Jersey* pada pekerja rentang usia 21 – 32 tahun, menunjukkan bahwa sebesar 69% pekerja tidak

bahagia terhadap pekerjaannya.⁹ Di India, sebuah survey membuktikan sebesar 59% pekerja India tidak mengalami kebahagiaan di tempat kerjanya.¹⁰ Angka lainnya ditemukan di China, yang menemukan di antara karyawan rentang usia 16 – 65 tahun, hanya 46% karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya.¹¹ Indonesia sendiri, pada tahun 2016 sebuah survey dilakukan oleh *Jobstreet.com* selama dua bulan kepada 27.000 pekerja berusia 22 – 26 tahun dengan pengalaman kerja 1 – 4 tahun menemukan hasil sebanyak 33,4% pekerja tidak bahagia di tempat kerja. Perasaan tidak bahagia tersebut muncul akibat jenjang karir yang terbatas, upah yang kurang, dan manajemen organisasi yang kaku.¹² Tidak banyak penelitian terdahulu yang membahas beban kerja mental terhadap kebahagiaan pekerja di tempat kerja. Sebuah penelitian yang dilakukan kepada Dosen di Universitas Jember menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja mental dengan kebahagiaan di tempat kerja.¹³ Terdapat penelitian secara kualitatif yang dilakukan pada guru di Hungaria, yang menunjukkan adanya hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan psikologis guru.¹

Penelitian lainnya dengan model *literature review* menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja mental yang diterima pekerja dengan kebahagiaan pekerja.⁷ PT X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa periklanan. Dalam menjalankan operasional perusahaan, karyawan dituntut untuk selalu sigap dan siap dalam melayani pesanan iklan dari *klien*. Karyawan dihadapkan dengan ritme kerja yang cepat, seperti pemesanan jasa iklan yang dilakukan satu hari sebelum hari penayangan iklan, dan tuntutan *klien* yang mengharuskan karyawan melakukan revisi bahan iklan berulang kali dengan *deadline* yang sedikit, dimana kondisi tersebut akan meningkatkan risiko beban kerja mental karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Berdasarkan hasil studi pendahuluan tersebut dan minimnya penelitian dengan topik tersebut, maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja mental terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT X tahun 2022.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif analitik dengan menggunakan desain studi *cross-sectional*, yang dilaksanakan pada bulan Oktober – Desember 2022. Data dalam penelitian ini

diperoleh dari pengukuran langsung menggunakan kuesioner NASA-TLX dan Skala Kebahagiaan di Tempat Kerja yang dibuat oleh peneliti terdahulu dan telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas oleh Azizah.¹⁴

Populasi penelitian ini adalah karyawan di PT X, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *non-random sampling*, yaitu *total sampling*. Terdapat kriteria inklusi dan eksklusi dalam menentukan responden. Kriteria inklusi diantaranya adalah (1) Karyawan tetap PT X; (2) Bersedia terlibat dalam penelitian dengan

menyetujui informed consent. Sementara kriteria eksklusi (1) Responden tidak hadir ketika pengambilan data berlangsung dan (2) Tidak mengisi kuesioner dengan lengkap.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah usia, jenis kelamin, status pekerja, dan beban kerja mental. Adapun kebahagiaan di tempat kerja merupakan variabel dependen. Analisis data yang digunakan terdiri dari univariat dan bivariat yang menggunakan *chi-square* dan regresi logistik sederhana.

HASIL

Analisis Univariat

Sesuai dengan kriteria inklusi dan kriteria dalam penelitian ini berjumlah 70 karyawan PT X. eksklusi yang telah ditetapkan, maka sampel

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Kebahagiaan di Tempat Kerja, Usia, Jenis Kelamin, Status Pekerja, dan Beban Kerja Mental

| Variabel | Frekuensi | % |
|------------------------------------|-----------|------------|
| Kebahagiaan di Tempat Kerja | | |
| Tinggi | 34 | 48,6 |
| Rendah | 36 | 51,4 |
| Usia | | |
| ≤ 35 tahun | 39 | 55,7 |
| > 35 tahun | 31 | 44,3 |
| Jenis Kelamin | | |
| Pria | 50 | 71,4 |
| Wanita | 20 | 28,6 |
| Status Pekerja | | |
| Tetap | 44 | 62,9 |
| Kontrak | 26 | 37,1 |
| Beban Kerja Mental | | |
| Ringan | 20 | 28,6 |
| Sedang | 38 | 54,3 |
| Berat | 12 | 17,1 |
| TOTAL | 70 | 100 |

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan PT X (51,4%) berada pada kategori bahagia yang rendah. Sebagian besar berusia ≤ 35 tahun (55,7%) dan berjenis kelamin laki – laki (60%). Mayoritas karyawan di PT X

merupakan pekerja tetap, yaitu sebanyak 44 orang atau 62,9%. Selain itu, mayoritas karyawan mengalami beban kerja mental kategori sedang yakni sebanyak 38 orang (54,3%).

Tabel 2. Distribusi Indikator NASA-TLX

| Indikator | Mean (Bobot x Rating) | % |
|--|-----------------------|------|
| Kebutuhan Mental (KM) | 197,7 | 17,8 |
| Kebutuhan Fisik (KF) | 105,8 | 9,5 |
| Kebutuhan Waktu (KW) | 265,6 | 23,8 |
| Usaha (U) | 170,5 | 15,3 |
| Tingkat Frustrasi (TF) | 259,7 | 23,3 |
| | 114,4 | 10,3 |
| Mean Skor Beban Kerja Mental Karyawan | 74,24 | |

Tabel 2 memperlihatkan rata – rata skor beban kerja mental karyawan sebesar 74,24, dimana termasuk dalam kategori sedang, dengan indikator Kebutuhan Waktu (KW) menjadi penyumbang terbesar dalam menyebabkan beban kerja mental yakni sebesar 23,8%.

Analisis Bivariat

Uji yang digunakan adalah uji regresi logistik

seederhana dan uji chi-square. Uji regresi logistik sederhana untuk mengetahui hubungan beban kerja mental dengan variabel dependen (kebahagiaan di tempat kerja). Sedangkan penggunaan uji Chi Square bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel independen (usia, jenis kelamin, dan status pekerja) dengan variabel dependen.

Tabel 3. Analisis Bivariat Usia, Jenis Kelamin, Status Pekerja, dan Beban Kerja Mental Terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja

| Variabel | Kebahagiaan di Tempat Kerja | | | | | | p-value | POR (95% CI) |
|---------------------------|-----------------------------|------|--------|------|--------|-----|---------|---------------------|
| | Tinggi | | Rendah | | Total | | | |
| | N | % | N | % | N = 70 | % | | |
| Usia | | | | | | | | |
| ≤ 35 tahun | 20 | 51,3 | 19 | 42,2 | 39 | 100 | 0,394 | 1,3 (0,5-3,3) |
| > 35 tahun | 14 | 45,2 | 17 | 68 | 31 | 100 | | |
| Jenis Kelamin | | | | | | | | |
| Pria | 25 | 50 | 25 | 50 | 50 | 100 | 0,455 | 1,2 (0,4-3,5) |
| Wanita | 9 | 45 | 11 | 55 | 20 | 100 | | |
| Status Pekerja | | | | | | | | |
| Pekerja Tetap | 27 | 61,4 | 17 | 38,6 | 44 | 100 | 0,005 | 4,3 (1,4-12,4) |
| Pekerja Kontrak | 7 | 26,9 | 19 | 73,1 | 26 | 100 | | |
| Beban Kerja Mental | | | | | | | | |
| Ringan | 12 | 60 | 8 | 40 | 20 | 100 | 0,025 | 0,133 (0,023-0,777) |
| Sedang | 20 | 52,6 | 18 | 47,4 | 38 | 100 | 0,041 | 0,180 (0,035-0,934) |
| Berat | 2 | 16,7 | 10 | 83,3 | 12 | 100 | | Ref |

Pada Tabel 3 disimpulkan bahwa dari 4 variabel independen, hanya 2 variabel yang memiliki hubungan terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT X. Sebanyak 27 karyawan (61,4%) PT X yang berstatus karyawan tetap mengalami tingkat bahagia yang tinggi di tempat kerjanya. Variabel status pekerja berhubungan dengan kebahagiaan yang tinggi di tempat kerja (p value < 0,05). Jika dibandingkan dengan karyawan berstatus kontrak, karyawan berstatus tetap memiliki peluang 3,4 kali untuk memiliki tingkat bahagiayang tinggi di tempat kerja (POR = 4,3; 95% CI: 1,4-12,4). Sementara

untuk variabel beban kerja mental, dapat diketahui bahwa 12 (60%) dari 34 karyawan dengan kategori bahagia yang tinggi, merupakan karyawan dengan beban kerja mental kategori ringan dan 20 (52,6%) karyawan dengan beban kerja mental kategori sedang. Terdapat hubungan antara beban kerja mental dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT X, baik beban kerja mental kategori ringan (p value < 0,05) dan nilai (POR = 0,133; 95% CI: 0,023-0,777), maupun kategori sedang (p value < 0,05) dan (POR = 0,180; 95% CI: 0,035-0,934).

PEMBAHASAN

Hubungan Beban Kerja Mental Terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa terdapat korelasi antara variabel beban kerja mental dengan tingkat kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Hasil penelitian tersebut serupa dengan penelitian sebelumnya, yaitu terdapat pengaruh antara beban kerja mental dengan kebahagiaan di tempat kerja, dengan nilai *p value* 0,037.13 Hasil lainnya memperkuat dengan nilai *p-value* 0,018, dimana terdapat hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja karyawan.⁴ Semakin tinggi tuntutan kerja, semakin rendah kepuasan karyawan dalam bekerja. Namun penelitian lainnya menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan antara beban kerja mental dengan kepuasan kerja karyawan.¹⁵ Kebahagiaan karyawan di tempat kerja sangat berhubungan dengan kualitas hidup profesional. Hal ini dapat diartikan sebagai kualitas seseorang karena memiliki aspek yang berpengaruh dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun aspek tersebut terbagi menjadi dua, yaitu aspek positif yang berkaitan dengan kepuasan dan negatif berkaitan dengan kelelahan dan ketidakpuasan kerja. Kualitas hidup profesional dapat terwujud melalui perilaku dan sikap yang baik ketika karyawan bekerja dan tidak dapat dipisahkan dari karakteristik pekerjaan, seperti beban kerja mental.¹⁵ Beban kerja mental yang berpengaruh terhadap kebahagiaan karyawan di PT X, kemungkinan disebabkan aktivitas kerja karyawan yang menuntut perhatian tinggi dalam waktu yang singkat. Keinginan klien terkait bahan iklan yang ditayangkan mewajibkan karyawan untuk selalu sedia dimana pun dan kapan pun. Selain itu, terdapat juga beberapa pekerjaan yang tidak terlalu menuntut kemampuan mental karyawan atau dalam arti lain jauh lebih rendah disbanding kemampuan karyawan. Beban kerja yang tidak sebanding dengan kemampuan karyawan, baik lebih tinggi maupun lebih rendah, dapat memicu terjadinya berbagai gangguan mental, seperti boredom atau kejenuhan, stres kerja hingga burnout. Sebagai perusahaan yang menjanjikan kepuasan klien di bidang periklanan melalui produknya, yaitu mobile LED, adsman, videotron, billboard, dan mall branding, tentu PT X sangat memanfaatkan kemajuan teknologi terutama komputer, yang pada dasarnya akan menuntut kemampuan manusia dalam mengimbangnya.¹⁶ Sejalan dengan teori bahwa adanya modernisasi masa

kini yang diiringi kemajuan teknologi, membuat seluruh aspek kehidupan menjadi sangat sibuk, sehingga kini stres menjadi salah satu faktor yang dapat mengurangi kesehatan manusia. Stres kronis berkaitan erat dengan banyaknya kejadian kardiovaskuler, kanker, dan pemendekan umur. Terdapat indikasi bahwa meningkatnya stres sejalan dengan penurunan kebahagiaan dalam hidup. Meningkatnya beban kerja dan tekanan di tempat kerja juga menjadi peluang kejadian stres pada karyawan.¹⁷ Penelitian lain juga menyebutkan adanya dampak *Musculoskeletal Symptoms* (MSSs) akibat beban kerja mental yang terlalu tinggi pada pengguna komputer.¹⁸

Tidak hanya serangkaian penyakit yang berdampak langsung pada tubuh karyawan, namun sejumlah masalah psikologis yang berdampak langsung pada pekerjaan juga muncul akibat beban kerja mental yang tidak sesuai. Masalah psikologis tersebut diantaranya berkaitan dengan kepuasan kerja, keterlibatan kerja, hubungan personal antara pimpinan ataupun rekan kerja, penurunan kinerja, hilangnya motivasi dan komitmen untuk bekerja, serta tidak adanya rasa kesejahteraan dalam bekerja, dimana pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Hal serupa disebutkan dalam sebuah penelitian bahwa kebahagiaan di tempat kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja, keterlibatan kerja, kesejahteraan bekerja, kebebasan dalam menentukan pilihan, posisi yang sesuai dengan keterampilan, manajemen stres, dan mindset yang positif.³

Hubungan Usia dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja

Usia menjadi karakteristik individu yang mempengaruhi kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Usia dalam penelitian ini terbagi menjadi dua kategori, yaitu ≤ 35 tahun (kelompok dengan peluang bahagia lebih tinggi) dan > 35 tahun (kelompok dengan peluang bahagia lebih rendah). Dari hasil analisis dilihat bahwa jumlah karyawan usia ≤ 35 tahun yang memiliki kategori bahagia tinggi dan bahagia rendah tidak terdapat perbedaan yang signifikan, yakni 20 (51,3%) dan 19 (42,2%) karyawan, dimana memberi arti bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara usia dengan kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Penelitian lain yang juga serupa dengan hasil penelitian ini menyebutkan bahwa tidak terdapat hubungan antara kebahagiaan dengan karakteristik demografi, dimana salah

satunya adalah usia.¹⁹ Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan kepada para perawat di Iran yang menemukan adanya hubungan antara usia dengan kebahagiaan dengan *p value* 0,035.²⁰

Meskipun tidak terdapat hubungan antara usia dengan kebahagiaan di tempat kerja, namun pada penelitian ini diketahui bahwa karyawan usia \leq 35 tahun cenderung memiliki tingkat bahagia yang tinggi dibandingkan karyawan usia $>$ 35 tahun. Hasil tersebut bertentangan dengan sebuah laporan yang menyebutkan bahwa pekerja usia tua lebih bahagia terhadap pekerjaannya jika dibandingkan dengan pekerja usia muda.⁹ Kedua hasil tersebut menunjukkan bahwa kebahagiaan yang dirasakan karyawan di tempat kerja juga bergantung pada kemampuan manajemen dan koping stres. Karyawan yang tidak mampu memajemen stres dan tidak memiliki strategi koping yang baik, cenderung lebih memiliki masalah kesehatan.²⁰ Membangun mindset yang positif dalam diri karyawan menjadi salah satu awal yang baik dalam menerapkan manajemen stres. Mindset yang positif membantu karyawan dalam menemukan kebahagiaan, sebab mindset yang positif berfokus pada tiga level, yaitu pengalaman subjektif, tantangan individu, dan organisasi. Melalui tantangan yang dihadapi karyawan, akan terbentuk suatu pengalaman tersendiri. Dari hal ini karyawan akan lebih belajar untuk mengembangkan kemampuan diri dalam menghadapi tantangan tersebut, seperti kemampuan interpersonal, kepercayaan diri, dan etos kerja, dimana semua hal tersebut akan mengarah pada kebahagiaan.³ Dukungan sosial juga diperlukan dalam membangun mekanisme koping stres dalam diri seorang karyawan. Sebuah penelitian menemukan adanya peran penting dukungan sosial dalam membantu karyawan mengatasi stres kerja.^{21,22} Dukungan sosial tersebut dapat terjadi antar sesama karyawan maupun manajemen. Tingkat dukungan sosial yang diterima karyawan dari rekan kerja dan supervisor berkaitan erat dengan kebahagiaan terhadap pekerjaan, serta meningkatkan motivasi karyawan, yang kemudian erat hubungannya dengan kebahagiaan di tempat kerja.²² Hubungan Jenis Kelamin dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja Hasil pada penelitian diketahui bahwa (50%) dari 50 karyawan laki – laki merasa bahagia dengan kategori tinggi.²⁵ Sedangkan hanya 9 (45%) dari 20 karyawan perempuan yang merasa bahagia dengan kategori tinggi. Berdasarkan hasil uji statistik diketahui tidak terdapat hubungan antara

jenis kelamin dengan kebahagiaan di tempat kerja. Hasil serupa ditemukan pada penelitian sebelumnya, dimana keduanya menyebutkan bahwa tidak terdapat hubungan antara perbedaan jenis kelamin dengan kebahagiaan di tempat kerja.^{23,24} Tingginya perbedaan antara jumlah karyawan laki – laki yang merasa bahagia kategori tinggi dibandingkan dengan karyawan perempuan di PT X, sejalan dengan sebuah survei yang dilakukan di India bahwa pekerja laki – laki lebih bahagia dibandingkan dengan pekerja perempuan. Banyak faktor yang dapat berperan terhadap kejadian tersebut, diantaranya seperti otonomi, kompetensi, dan *work life balance*.²⁵ Keterbatasan otonomi perempuan untuk mengambil keputusan menjadi penyebab menurunnya motivasi kerja.³ Hal ini disebabkan karyawan dengan otonomi dan kompetensi yang tinggi akan lebih memiliki kebebasan dalam pekerjaannya, yang kemudian akan memicu efektivitas karyawan untuk mengatasi dan menemukan tujuan dari pekerjaannya. Kondisi yang demikian menandakan adanya emosi yang positif di tempat kerjanya, sehingga mereka akan lebih mudah untuk merasakan bahagia di tempat kerjanya.²⁶

Selain itu, *work life balance* yang dapat diartikan sebagai keseimbangan kehidupan antara pekerjaan dan keluarga atau peran ganda pada kehidupan seseorang, dan kebahagiaan diperoleh melalui aktivitas ganda tersebut.²⁴ *Work life balance* pada karyawan perempuan erat kaitannya dengan peran gender yang tercipta di masyarakat.²⁵ Peran gender tersebut yang mendasari adanya kewajiban perempuan terhadap pekerjaan rumah tangga, sehingga tercipta double burden atau beban ganda pada pekerja perempuan. Dalam kondisi ini, dukungan perusahaan sangat dibutuhkan agar karyawan perempuan dapat menyeimbangkan masalah pekerjaan dan keluarga dengan praktik yang tepat, sehingga akan meningkatkan kebahagiaan karyawan, baik di tempat kerja maupun di rumah.²⁴

Hubungan Status Pekerja dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja

Untuk variabel status pekerja, didapatkan nilai *p-value* 0,005 (*p value* $<$ 0,05), yang artinya antara status pekerja dengan kebahagiaan di tempat kerja terdapat hubungan yang bermakna pada karyawan PT X. Hasil pada penelitian ini didukung dengan hasil terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara status pekerja dengan kebahagiaan di tempat kerja, dengan *p-*

value 0,000.²² Hasil penelitian lainnya juga menemukan adanya hubungan tersebut dengan *p value* 0,041.²⁷ Kebahagiaan seorang karyawan bergantung pada status pekerjaannya di perusahaan. Dalam bekerja, karyawan tentunya mencari keamanan di dalamnya. Status pekerja kontrak membuat karyawan tidak bahagia, sebab ada perasaan takut terkait pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Selain itu, adanya perbedaan manfaat yang didapat dari perusahaan antara pekerja tetap dan pekerja kontrak. Status pekerja yang kontrak tidak hanya membuat karyawan menjadi tidak bahagia, namun juga meningkatkan angka turnover pada pekerjaannya dan berdampak pada performa organisasi.²⁸

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa sebanyak 34 karyawan (48,6%) PT X merasa bahagia di tempat kerjanya dengan kategori tinggi, yang diantaranya terdiri dari karyawan berusia ≤ 35 tahun sebanyak 39 orang (55,7%), didominasi oleh karyawan laki – laki sebanyak 50 orang (71,4%), dan karyawan berstatus pekerja tetap dengan jumlah 44 orang (62,9%), serta sebanyak 38 karyawan (54,3%) mengalami beban kerja mental dalam kategori sedang. Selain itu, ada hubungan antara variabel beban kerja mental dan status pekerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT X. Berdasarkan perhitungan dengan metode NASA-TLX tingkat beban kerja mental karyawan PT X termasuk dalam kategori sedang dengan skor 74,24. Sedangkan indikator yang diketahui sebagai penyumbang beban kerja mental tertinggi pada karyawan adalah indikator kebutuhan waktu dengan persentase sebesar 23,8%. Karyawan diharapkan mampu membangun dan menerapkan mindset positif dan manajemen stres yang baik, menjaga hubungan baik dengan sosialnya, serta menciptakan arti dan tujuan dari bekerja. Bagi perusahaan diharapkan mampu melakukan survei kebahagiaan karyawan secara berkala, mendesain ulang lingkungan kerja, melaksanakan penilaian kemampuan karyawan agar pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kapasitas karyawan, menyamaratakan antara karyawan berstatus tetap dan berstatus kontrak, baik perlakuan, pelayanan, ataupun manfaat yang diterima pekerja, serta menyediakan pelatihan dan pendidikan terkait kesehatan mental, serta strategi manajemen stres yang baik, sebagai upaya K3 (kesehatan dan keselamatan kerja) untuk menciptakan produktivitas yang tinggi. Untuk

penelitian selanjutnya, diharapkan peneliti lainnya dapat meneliti variabel selain variabel dalam penelitian ini, menggunakan metode lainnya dalam mengukur beban kerja mental sehingga dapat dijadikan pembandingan terhadap penelitian ini, menggunakan instrumen pengukuran kebahagiaan di tempat kerja yang sudah baku dan terstandarisasi, dan uji statistik lebih mendalam untuk mengetahui adanya hubungan pada variabel penelitian. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan peneliti lainnya dapat meneliti variabel selain variabel dalam penelitian ini, menggunakan metode lainnya dalam mengukur beban kerja mental sehingga dapat dijadikan pembandingan terhadap penelitian ini, menggunakan instrumen pengukuran kebahagiaan di tempat kerja yang sudah baku dan terstandarisasi, dan uji statistik lebih mendalam untuk mengetahui adanya hubungan pada variabel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

1. Kun A, Gadanez P. Workplace Happiness, Well-Being And Their Relationship With Psychological Capital: A Study Of Hungarian Teachers. *Current Psychology* [Internet]. 2022;41:185–99. Available From: <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00550-0>
2. Rahmi F. Happiness At Workplace. *International Conference Of Mental Health, Neuroscience, And Cyberpsychology* [Internet]. 2018 [Cited 2022 Aug 2]; Available From: <https://doi.org/10.32698/25255>
3. Tasnim Z. Happiness At Workplace: Building A Conceptual Framew. *World Journal Of Social Sciences* [Internet]. 2016 [Cited 2022 Aug 5];6(2):62–70. Available From: <https://www.researchgate.net/publication/340931134>
4. Yuridha R. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Sibatik Journal* [Internet]. 2022 [Cited 2022 Sep 19];1(9). Available From: <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/sibatik/article/view/235/216>
5. Widiasih W, Nuha H. Pengukuran Beban Kerja Mental Karyawan Dengan Kuisisioner Nasa Tlx (Studi Kasus: Universitas Abc). *Simposium Nasional Rapi Xvii*. 2018;59– 65.

6. Hacker W. Mental Workload [Internet]. Encyclopaedia Occupational Health And Safety Ilo. 2019 [Cited 2022 Jul 10]. Available From: <https://www.iloencyclopaedia.org/part-iv-66769/ergonomics-52353/item/628-mental-workload>
7. Gray P, Senabe S, Naicker N, Kgalamono S, Yassi A, Spiegel Jm. Workplace-Based Organizational Interventions Promoting Mental Health And Happiness Among Healthcare Workers: A Realist Review. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2019;16(4396):1–22. Available From: www.mdpi.com/journal/ijerph
8. Zenger J, Folkman J. Why Middle Managers Are So Unhappy [Internet]. Amerika Serikat; 2014 [Cited 2022 Oct 23].
9. Zukin C, Szeltner M. Talent Report: What Workers Want In 2012 [Internet]. Amerika Serikat; 2012 May [Cited 2022 Oct 23]. Available From: <https://www.issuelab.org/resources/15518/15518.pdf>
10. How Much Happiness Is Too Much Happiness For Employees?: Happiness Research Report. *Business World* [Internet]. 2022 May 18 [Cited 2022 Oct 23]; Available From: <https://www.proquest.com/docview/2665868002/e7f771a0bd674ddbq/1>
11. Zhang X, Kaiser M, Nie P, Sousa-Poza A. Why Are Chinese Workers So Unhappy? A Comparative Cross-National Analysis Of Job Satisfaction, Job Expectations, And Job Attributes. *Plos One* [Internet]. 2019; Available From: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.022715>
12. Khoiri A. 33 Persen Pekerja Indonesia Tidak Bahagia [Internet]. *Cnn Indonesia*. 2016 [Cited 2022 Aug 5]. Available From: <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20160722101825-277-146292/33-persen-pekerja-indonesia-tidak-bahagia>
13. Mahani Ds, Ma'rufi I, Indrayani R. Beban Kerja Mental Dan Pendapatan Dengan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Dosen Di Universitas Jember. *Jurnal Ikesma* [Internet]. 2020 [Cited 2022 Aug 2];16(1):16–26. Available From: <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/ikesma/article/view/16002/8678>
14. Azizah VN. Pengaruh Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap Job Embeddedness [Internet]. Universitas. [Malang]: Universitas Muhammadiyah Malang; 2018 [Cited 2022 Sep 20]. Available From: <https://eprints.umm.ac.id/38348/1/skripsi.pdf>
15. Prabaswari Ad, Basumerda C, Utomo Bw. The Mental Workload Analysis Of Staff In Study Program Of Private Educational Organization. In: *Iop Conference Series: Materials Science And Engineering*. Institute Of Physics Publishing; 2019.
16. Ming Promotion. Ming Media Promotion [Internet]. 2022 [Cited 2022 Dec 20]. Available From: <https://mingpromo.com/our-products.html#sec-240a>
17. Hänsel K. Wearable And Ambient Sensing For Well-Being And Emotional Awareness In The Smart Workplace. In: *Proceedings Of The 2016 Acm International Joint Conference On Pervasive And Ubiquitous Computing Adjunct* [Internet]. Heidelberg: Acm International; 2016 [Cited 2022 Dec 19]. P. 411–6. Available From: <https://scihub.se/https://doi.org/10.1145/2968219.2971360>
18. Soria-Oliver M, López Js, Torrano F, García-González G. Do Psychosocial Factors Mediate The Appearance Of Musculoskeletal Symptoms? Evidence Of An Empirical Study About The Role Of Mental Workload In Computer Workers. *Plos One*. 2021 Jun 1;16(6 June 2021).
19. Siamian H, Naeimi Ob, Shahrabi A, Hasanzadeh Ramzan, Abazari Mr, Khademloo Mohammad, Et Al. The Status Of Happiness And Its Association With Demographic Variables Among The Paramedical Students J Mazandaran Univ Med Sci. 2012;22(86): 159–66.
20. Khosrojerdi Z, Tagharrobi Z, Sooki Z, Sharifi K. Predictors Of Happiness Among Iranian Nurses. *Int J Nurs Sci*. 2018 Jul 10;5(3):281–6.
21. Morrison Le, Joy Jp. Secondary Traumatic Stress In The Emergency Department. *J Adv Nurs*. 2016 Nov 1;72(11):2894–906.
22. Marlina M, Nor H, Md I, Azizi S, Syed W, Wafa K. The Determinants Of Happiness At Workplace Amongst Workers In The Government Sector In Lahad Datu, Sabah. *South East Asia Journal Of Contemporary Business, Economics And Law*.

- 2020;21(2):50–60.
23. Mousa M. Does Gender Diversity Affect Workplace Happiness For Academics? The Role Of Diversity Management And Organizational Inclusion. *Public Organization Review*. 2021 Mar 1;21(1):119–35.
 24. Rao GV, Vijayalakshmi D, Goswami R. A Study On Factors Of Workplace Happiness. *Asian Journal Of Management*. 2018;9(1):251.
 25. Bahl S. Are Men Happier At Work Than Women? - Proquest. *Business World* [Internet]. 2022 May 22 [Cited 2022 Dec 21]; Available From: <https://www.proquest.com/docview/2667439574/E7f771a0bd674ddbq/22>
 26. Li J. Perceived Competence, Autonomy, And Subjective Happiness: The Mediating Role Of Job Crafting. *Osaka Economic Papers* [Internet]. 2015;64(4):91–104. Available From: <https://doi.org/10.18910/57121>
 27. Erro-Garces A, Ferreira S. Do Better Workplace Environmental Conditions Improve Job Satisfaction? *Journal Of Cleaner Production* 10.1016/j.jclepro.2019.02.138. *J Clean Prod* [Internet]. 2019 [Cited 2022 Dec 21];219:936–48.
 28. Wesarat P On, Yazam Sharif M, Halim Abdul Majid A. A Conceptual Framework Of Happiness At The Workplace. *Asian Soc Sci* [Internet]. 2015 [Cited 2022 Sep 20];11(2). Available From: <https://repo.uum.edu.my/id/eprint/18603/1/Ass%2011%202%202015%2078-88.Pdf>