

**LAPORAN AKHIR  
PENELITIAN DANA FAKULTAS UKWMS**



**JUDUL PENELITIAN  
TINJAUAN *HAPPINESS AT WORK* DALAM KONTEKS  
PEKERJA SUKU JAWA DAN SUKU TIONGHOA DI KOTA  
MADIUN**

**TIM PENELITI**

<b>YONATHAN SETYAWAN, S.Psi., M.Psi.</b>	<b>712221284/0715069401</b>
<b>ROBIK ANWAR DANI, S.Psi., M.Psi., Psi.</b>	<b>712191197/0725059101</b>
<b>ANDI CAHYADI, S.Psi., M.Psi., Psi.</b>	<b>712191140/0723018502</b>

**PSDKU Psikologi  
Fakultas Psikologi  
Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya**

**Desember, 2024**

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**LAPORAN AKHIR PENELITIAN DANA INTERNAL UKWMS**

---

Judul PENELITIAN : Happiness at Work pada Pekerja Suku Jawa dan Suku Tionghoa  
Bidang : Lain-lain

1. Ketua PENELITI:
  - Nama Lengkap : Yonathan Setyawan, S.Psi., M.Psi.
  - NIK/ NIDN : 712221284
  - Jabatan Fungsional :
  - Program Studi : Program Studi PSDKU Psikologi
  - Nomor HP/ e-mail : 083845696705
2. Anggota PENELITI (1)
  - Nama Lengkap : Andi Cahyadi, S.Psi.,M.Psi.,Psi.
  - NIK/ NIDN : 712191140
3. Anggota PENELITI (2)
  - Nama Lengkap : Robik Anwar Dani, M.Psi.,Psi.
  - NIK/ NIDN : 712191197
4. Anggota Mahasiswa:
  - a) Hanik Wahyu Wihdayati (7203023006)
  - b) Nini Wulandari (7203023001)
5. Luaran yang dihasilkan : Artikel ilmiah dimuat di jurnal Nasional terakreditasi (S4-S6) atau lebih baik
6. Jangka waktu pelaksanaan : 1/1/2024 - 31/12/2024
7. Biaya Penelitian dari UKWMS : Rp 5,000,000
8. Penyertaan dana mitra : Rp 0
9. Penyertaan dana bentuk *inkind* : Rp 0  
(estimasi nominal dalam rupiah)

Menyetujui,  
Dekan

Agnes Maria Sumargi, Grad.Dip.Ed.,  
M.Psych., Ph.D., Psikolog  
NIK: 711970270

Surabaya, 12 Desember 2024  
Ketua PENELITI,



Yonathan Setyawan, S.Psi., M.Psi.  
NIK: 712221284



Mengetahui,  
Ketua LPPM

Ir. Hartono Pranjoto, M.Sc., Ph.D., IPU., ASEAN Eng.  
NIK: 511940218

---

Ringkasan penelitian tidak lebih dari 300 kata yang berisi latar belakang penelitian, tujuan dan metode penelitian, hasil penelitian, kesimpulan dan luaran penelitian

#### **RINGKASAN**

Tren penelitian tentang manajemen kebahagiaan saat ini akan terus berkembang dan terus diminati untuk meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan organisasi. Kesempatan kepada para pemangku kepentingannya untuk mencapai kebahagiaan perlu ditawarkan, terutama perusahaan harus menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi kepuasan karyawan, yang harus mendukung pemikiran, kreativitas, dan inovasi pekerja, serta membina hubungan sosial yang berharga. Melihat tren ini tentu perusahaan perlu untuk mengembangkan sebuah instrumen yang mampu mengukur kebahagiaan di tempat kerja atau *Happiness at work*. Dekade terakhir instrumen penelitian *Happiness at Work* telah berkembang di negara barat, namun tentu instrumen pengembangan pengukuran *Happiness at Work* (HAW) dalam konteks khususnya di Indonesia masih perlu dilakukan karena adanya perbedaan bahasa, budaya, dan perbedaan waktu. Menilik urgensi instrumen tersebut, maka peneliti berupaya untuk mengembangkan instrumen penelitian *Happiness at Work* dalam konteks pekerja yang bersuku Jawa dan bersuku Tionghoa di Kota Madiun.

Populasi yang ditargetkan adalah pekerja yang bersuku Jawa dan bersuku Tionghoa di Kota Madiun, dengan metode penelitian adalah metode *non-probability sampling*, secara khusus yaitu *convenience sampling*. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis uji beda yaitu Men Whitney U. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tidak ada perbedaan *happiness at work* pada pekerja yang bersuku Jawa maupun pada pekerja yang bersuku Tionghoa yang dapat dilihat dari nilai sig atau P Value sebesar 0,353 > 0,05. Luaran yang targetkan dari penelitian ini adalah laporan penelitian, poster penelitian, dan artikel hasil penelitian yang dipublikasikan di jurnal minimal dipublikasikan pada jurnal nasional terakreditasi terindeks Sinta 4

Kata kunci maksimal 5 kata dipisahkan dengan titik-koma

*Happiness at work*, Suku Jawa, Suku Tionghoa.

Latar belakang penelitian tidak lebih dari 500 kata yang berisi latar belakang dan permasalahan yang akan diteliti, tujuan khusus, dan urgensi penelitian. Pada bagian ini perlu dijelaskan uraian tentang spesifikasi khusus terkait dengan skema.

#### **LATAR BELAKANG**

Kebahagiaan adalah prioritas utama dalam kehidupan manusia. Konsep kebahagiaan telah banyak dibahas dalam literatur barat selama beberapa dekade. Namun, hal ini tetap menjadi topik yang penting hingga saat ini. Meskipun ide kebahagiaan secara konseptual telah dianggap sebagai konsep umum yang mewakili penilaian global terhadap kehidupan seseorang, baru-baru ini, konsep tersebut telah diperluas menjadi terminologi baru, yaitu *Happiness At Work* (HAW) (Fisher, 2010 & Pryce-Jones J, 2011). Gagasan tentang HAW telah diambil dari kebahagiaan dari studi psikologi dan ekonomi. Hal ini sering dianggap sebagai sinonim dengan kesejahteraan dan didefinisikan sebagai keadaan yang ditandai dengan tingkat kepuasan hidup yang tinggi, tingkat emosi positif yang tinggi, dan lebih sedikit emosi negatif (Singh, 2018).

Mengenai faktor yang mempengaruhi *happiness at work*, beberapa faktor dapat diidentifikasi yaitu faktor pertama adalah karakteristik pekerjaan seperti gaji, promosi, tingkat bahaya, dan jadwal, yang kedua adalah karakteristik pekerjaan seperti lingkungan perusahaan dan ukuran perusahaan dan faktor ketiga adalah karakteristik pekerja seperti jenis kelamin, usia, status hubungan, dan tingkat pendidikan (Parker GB & Hyett MP, 2011). Mengingat banyaknya waktu yang dihabiskan di tempat kerja, *Happiness at work* merupakan faktor penting dalam mencapai kesejahteraan dan kebahagiaan pribadi. Fisher mengindikasikan bahwa penelitian sebelumnya menemukan pekerjaan memiliki dampak yang lebih rendah terhadap kebahagiaan seseorang secara keseluruhan dibandingkan dengan faktor lain seperti pasangan hidup, waktu luang bersama keluarga, atau teman (Fisher CD, 2014) namun sisi lain *happiness at work* merupakan isu penting karena kebanyakan orang bekerja untuk berbagai

alasan dikarenakan pekerjaan merupakan sumber pendapatan dan memberikan kesempatan untuk menggunakan kekuatan dan keterampilan pribadi, mengatasi tantangan, dan mencapai kepuasan pribadi.

Dalam hal pengukuran *Happiness at work* (HAW), telah menjadi bahan perdebatan di antara para ahli di sekitar dua dekade pada abad kedua puluh satu, terutama dalam konteks barat (Fisher CD, 2014 & Salas-Vallina A, Lo'pez-Cabrales A', Alegre J, Fern'andez R, 2017). Namun, pengembangan pengukuran HAW dalam konteks khususnya di Indonesia masih perlu dilakukan karena adanya perbedaan bahasa, budaya, dan perbedaan waktu. Penelitian terobosan di bidang pengukuran *Happiness at work* di area ini terus dilakukan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Fitriana, N., Hutagalung, F. D., Awang, Z., & Zaid, S. M. (2022) telah mencoba melakukan pengembangan skala happiness at work dengan mengadaptasi dan memvalidasi skala HAW yang dikembangkan oleh Salas-Vallina, Lo'pez-Cabrales agar sesuai dengan konteks Indonesia dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa skala *Indonesia Happiness at work* (IHAW) menunjukkan sifat psikometrik yang kuat yang dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Menindaklanjuti penelitian terkait IHAW, peneliti berencana untuk menguji skala *happiness at work* ini dalam konteks budaya yang ada di Indonesia. Mengingat Indonesia terdiri dari berbagai suku dan budaya yang tentu mempengaruhi konteks dalam pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang. Hofstede mendefinisikan budaya atau kultur sebagai suatu sistem nilai-nilai kolektif yang membedakan anggota satu kelompok dengan kelompok yang lainnya. Sebagai sebuah bangsa yang multikultural, Bangsa Indonesia mempunyai aneka ragam kearifan lokal (Tan, 2013). Kearifan lokal adalah salah satu sumber nilai-nilai karakter individu dalam suatu kelompok. Wujud kearifan lokal yang dianut oleh masyarakat pada suatu daerah atau komunitas dapat berwujud seperti perkataan, tindakan, tulisan serta benda buatan manusia (Martawijaya, 2016). Salah satu kearifan lokal adalah terkait dengan dunia pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam konteks budaya tertentu. Budaya tertentu akan mempengaruhi pola pekerjaan dan kepribdaian tertentu.

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengadaptasi skala IHAW yang telah dikembangkan oleh Fitriana, N., Hutagalung, F. D., Awang, Z., & Zaid, S. M. (2022) dalam konteks pekerja yang bersuku Jawa dan suku Tionghoa di kota Madiun. Alasan memilih konteks pada pekerja yang bersuku Jawa dikarenakan suku Jawa juga memiliki kearifan sendiri yaitu memiliki beberapa nilai inti yang terdiri dari etos kerja yang kuat, menghindari konflik, menerima segala sesuatu dengan tulus (yang disebut *nrimo* atau *nrima*), memprioritaskan kekerabatan (*tuna satak bathi sanak*), memandang pekerjaan mereka sebagai cara untuk mendapatkan berkah (*laku tirakat*), dan juga memberi maksimal upaya dalam melakukan pekerjaan mereka (*panggautan gelaring pambudi*) (Andri, N., Ronauli, P. T., & Riyanti, B. P, 2019). Pada masyarakat Jawa juga terdapat ungkapan *sopo ubet ngliwet*, yang bermakna siapa bekerja keras akan menanak nasi. Dalam tembang macapat di budaya Jawa juga terdapat nilai-nilai kearifan lokal terkait kewirausahaan seperti nilai-nilai profesionalitas, kerja keras, kesabaran, ketelitian, tidak menyuap, dan tidak ingkar janji (Setiyadi, 2012).

Alasan memilih pekerja bersuku tionghoa dikarenakan ), keberhasilan pekerjaan pada suku Tionghoa di Indonesia dikaitkan dengan kemandirian dan kuncinya adalah adanya perhatian, fokus dapat dipercaya, kerja keras, berhemat, solidaritas keluarga, pendidikan, dan kebajikan atau moral etika dalam berwirausaha (Koning, J, 2007). Hal ini juga di dukung oleh penelitian lainnya yang menyatakan beberapa sikap yang lebih terlihat pada studi terkait kewirausahaan antara lain kestabilan emosi, ketelitian, keberanian, serta kejujuran pada etnis Tionghoa (Susanto & Nurrachman, 2018), selain itu suku Tionghoa memiliki nilai-nilai Konfusianisme yaitu *guanxi* solidaritas keluarga (Tanelilin, 2020). Hal ini juga diperkuat bahwa kearifan lokal yang menjadi modal luar biasa untuk sukses berwirausaha pada pekerja bersuku Tionghoa, salah satunya adalah keuletan dan kemauan bekerja keras ketika berdagang. Ada juga pepatah 'di mana ada air, di situ ada orang Tionghoa', yang bermakna

bahwa orang Tionghoa harus dapat bertahan hidup dan berkembang di belahan bumi manapun. Menilik beberapa sumber terkait dengan suku Jawa dan suku Tionghoa yang memiliki nilai dalam bekerja, maka peneliti dapat menarik sebuah kajian permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gambaran *Happiness at work* (HAW) dalam konteks pekerja bersuku Jawa?
2. Bagaimanakah gambaran *Happiness at work* (HAW) dalam konteks pekerja bersuku Tionghoa?

Tujuan dari penelitian ini mencakup:

1. Memberikan gambaran terkait *Happiness at work* (HAW) dalam konteks pekerja yang bersuku Jawa.
2. Memberikan gambaran terkait *Happiness at work* (HAW) dalam konteks pekerja yang bersuku Tionghoa.

Urgensi penelitian ini dilihat dari adanya tren penelitian tentang manajemen kebahagiaan saat ini akan terus berkembang (Rando-Cueto et al., 2023), terus diminati untuk meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan organisasi. Kesempatan kepada para pemangku kepentingannya untuk mencapai kebahagiaan perlu ditawarkan, terutama perusahaan harus menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi kepuasan karyawan, yang harus mendukung pemikiran, kreativitas, dan inovasi mereka dan inovasi, serta membina hubungan sosial yang berharga (Frey, 2018; Kamel et al, 2017; Mu et al., 2023). Hal ini juga diperkuat bahwa kesejahteraan di tempat kerja dan pribadi merupakan aspek yang fundamental, dan organisasi sebagai tim menghadapi tantangan untuk meningkatkan manajemen mereka untuk beradaptasi dengan perubahan zaman (Ruiz-Rodríguez et al., 2023), bahkan perilaku adaptif, kolaboratif yang inovatif dan berkelanjutan di era ekonomi digital yang terus terbarukan (Firmansyah, Suryana, 2022) dan ekonomi digital (Firmansyah, Suryana, et al., 2022; Wahdiniwati et al., 2022; Firmansyah, Rifa'i, dkk., 2022; Wahdiniwati dkk., 2023). Oleh karena itu, upaya untuk menciptakan tempat kerja yang lebih baik menjadi bagian yang disengaja dari praktik konsep manajemen kebahagiaan dalam upaya mencapai kesejahteraan (Cuesta-Valino et al., 2023; Moreno-Ortiz dkk., 2022; Ravina-Ripoll dkk., 2022; Ravina Ripoll dkk., 2022; Ruiz-Rodríguez dkk., 2023). Mewujudkan *happiness at work* dalam manajemen disebuah perusahaan tentu perlu memperhatikan konteks budaya sehingga strategi manajemen sesuai dan tepat sasaran untuk mewujudkan *happiness at work* terutama dalam konteks pekerja yang bersuku Jawa dan bersuku Tionghoa.

Tinjauan pustaka tidak lebih dari 1000 kata dengan mengemukakan *state of the art dan* peta jalan (*road map*) dalam bidang yang diteliti. Sumber pustaka/referensi primer yang relevan dan dengan mengutamakan hasil penelitian pada jurnal ilmiah dan/atau paten yang terkini. Penggunaan sumber pustaka 10 tahun terakhir dengan jumlah lebih dari 15 artikel

## TINJAUAN PUSTAKA

### ***Happiness at Work* (HAW)**

Pryce (2010) *Happiness at work* adalah pola pikir yang memungkinkan untuk memaksimalkan kinerja dan mencapai potensi yang dilakukan oleh karyawan dengan penuh perhatian saat bekerja sendiri ataupun bersama orang lain. *Happiness at work* dapat didefinisikan sebagai psikologi yang positif (Deci & Ryan, 2008; Macey & Schneider, 2008), yang dipengaruhi antesenden dan mengarah pada konsekuensi (Macey & Schneider, 2008;

Meyer & Allen, 1991). *Happiness at work* adalah konstruksi yang baru muncul dengan mencerminkan beberapa bentuk kebahagiaan atau pengalaman afektif positif di tempat kerja. Konstruksi ini adalah bahwa semua mengacu pada penilaian yang menyenangkan (sikap positif) atau pengalaman menyenangkan (perasaan positif, suasana hati, emosi, keadaan flow) di tempat kerja (Fisher, 2010).

Menurut Fisher (2010), Sousa dan Porto (2015), & Sender dan Fleck (2017), Beberapa penelitian mempertimbangkan *happiness at work* sebagai konsep payung yang mencakup konstruksi terkait kebahagiaan lainnya (misalnya, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterikatan Kerja) (Fisher, 2010) (Sousa, J. M. De, & Porto, 2015) (Sender, G., & Fleck, 2017). Lebih lanjut lagi (Fisher CD, 2010) menyatakan adapun dimensi dari *happiness at work* sebagai berikut:

#### **a. Kepuasan Kerja**

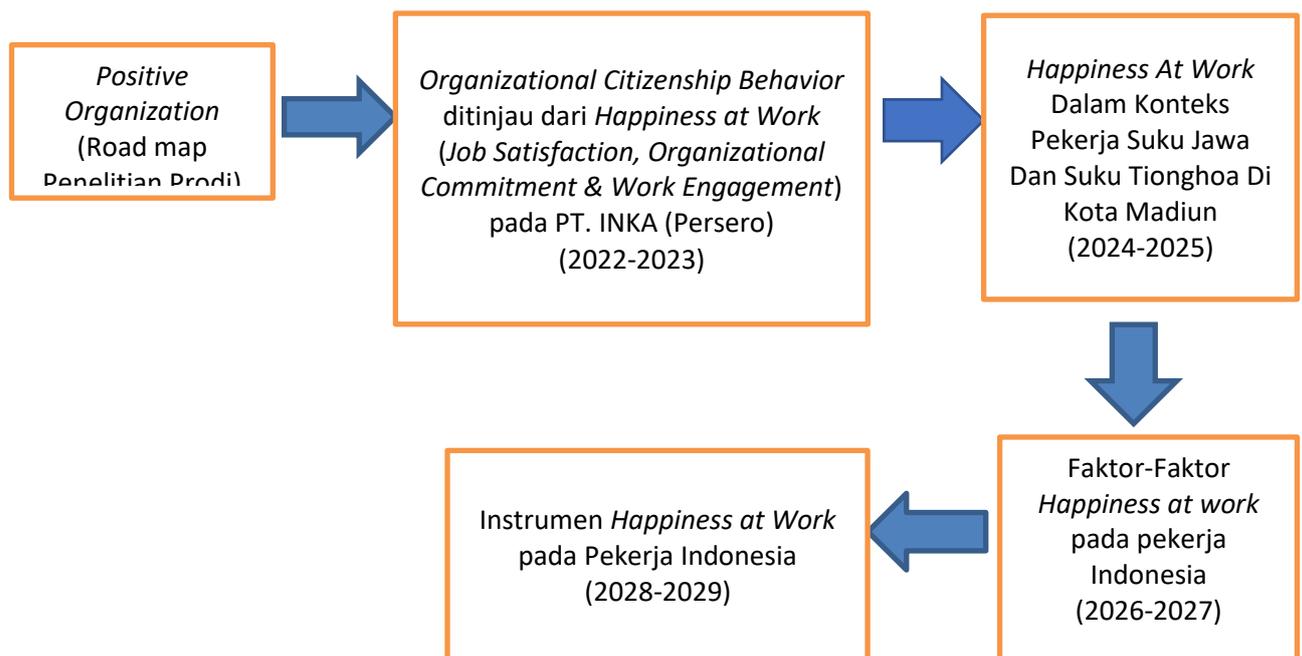
Kepuasan kerja adalah sikap, jadi harus mengandung komponen kognitif dan afektif (Eagly, A.H. and Chaiken, 1993). Locke menggambarkan kepuasan kerja sebagian besar sebagai mempengaruhi: keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Locke, 1976). Kepuasan kerja adalah sikap, jadi harus mengandung komponen kognitif dan afektif (Eagly, A.H. and Chaiken, 1993). Kepuasan kerja adalah sikap yang positif yang dimiliki oleh tenaga kerja, yang didasarkan pada penilaian situasi pekerjaan (Umam, n.d.), hal ini merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaannya memberikan apa yang dianggap penting (Fred Luthans, 2006). Ada beberapa dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan: 1) pekerjaan itu sendiri, 2) gaji, 3) kesempatan promosi, 4) pengawasan, 5) rekan kerja.

#### **b. Komitmen organisasi**

Komitmen organisasi adalah konstruk yang kedua paling sering diukur kebahagiaan di tempat kerja. Komitmen organisasi telah dikonseptualisasikan dan diukur dengan berbagai cara (Meyer, J. P., & Allen, 1991). Komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha sesuai dengan keinginan dan keyakinan organisasi tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Fred Luthans, 2006) Tiga komponen dari komitmen organisasi yaitu komponen afektif yaitu komitmen organisasi yang diusulkan oleh model yang mengacu pada emosi keterikatan karyawan dan keterlibatan karyawan dalam organisasi, kemudian komponen kontinuitas yang mengacu pada komitmen yang diasosiasikan dengan seberapa besar karyawan yang meninggalkan organisasi, dan yang terakhir komponen normatif yang mengacu pada perasaan karyawan dengan kewajiban untuk tetap bersama-sama dalam organisasi (Fred Luthans, 2006).

#### **c. Work engagement**

*Work Engagement* adalah keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* ditandai dengan tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental saat bekerja. *Dedication* mengacu pada keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan seseorang dan mengalami rasa penting, antusiasme, dan tantangan. *Absorption* ditandai dengan menjadi sepenuhnya terkonsentrasi dan dengan senang hati asyik dengan seseorang pekerjaan, di mana waktu berlalu dengan cepat dan seseorang memiliki kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan (Cale, Schaufeli, & Bakker, 2004).



Gambar 2.1. Road Map Penelitian Ketua Peneliti pada *Happiness at Work* (HAW).

Melihat *road map* diatas, peneliti melakukan penelitian berdasarkan road map penelitian Prodi Psikologi UKWMS yang mengarahkan pada penelitian-penelitian Psikologi Positif yang ternyata peneliti mengarah pada dunia Psikologi Industri dan Organisasi yaitu Positive Organization yang dimulai pada tahun 2022-2023 melakukan penelitian yang terkait dengan *Organizational Citizenship Behavior* ditinjau dari *Happiness at Work* (*Job Satisfaction, Organizational Commitment & Work Engagement*) pada PT. INKA (Persero). Menilik penelitian tahun 2023 maka muncullah sebuah ide untuk mengadaptasi bagaimana skala/instrumen *Happiness at work* dilakukan atau diteliti dalam konteks pekerja yang bersuku Jawa dan bersuku Tionghoa di Kota Madiun, dengan harapan dapat di tindak lanjuti dengan penelitian berikutnya yaitu munculnya faktor-faktor *Happiness at work* pada pekerja di Indonesia yang akan dilakukan pada tahun 2026-2027) yang kemudian akan menghasilkan penelitian terkait alat ukur/instrumen *Happiness at work* khusus pekerja di Indonesia.

Metode yang digunakan untuk penelitian tidak lebih dari 600 kata. Bagian ini harus menggambarkan apa yang sudah dilaksanakan selama penelitian dalam bentuk tulisan dan ilustrasi/ gambar. Format gambar/ ilustrasi dapat berupa file JPG/PNG. Bagian ini harus jelas menggambarkan proses penelitian secara utuh (dari awal hingga akhir) beserta tahapannya dengan jelas. Kontribusi masing-masing anggota dapat dituliskan di sini.

## METODE

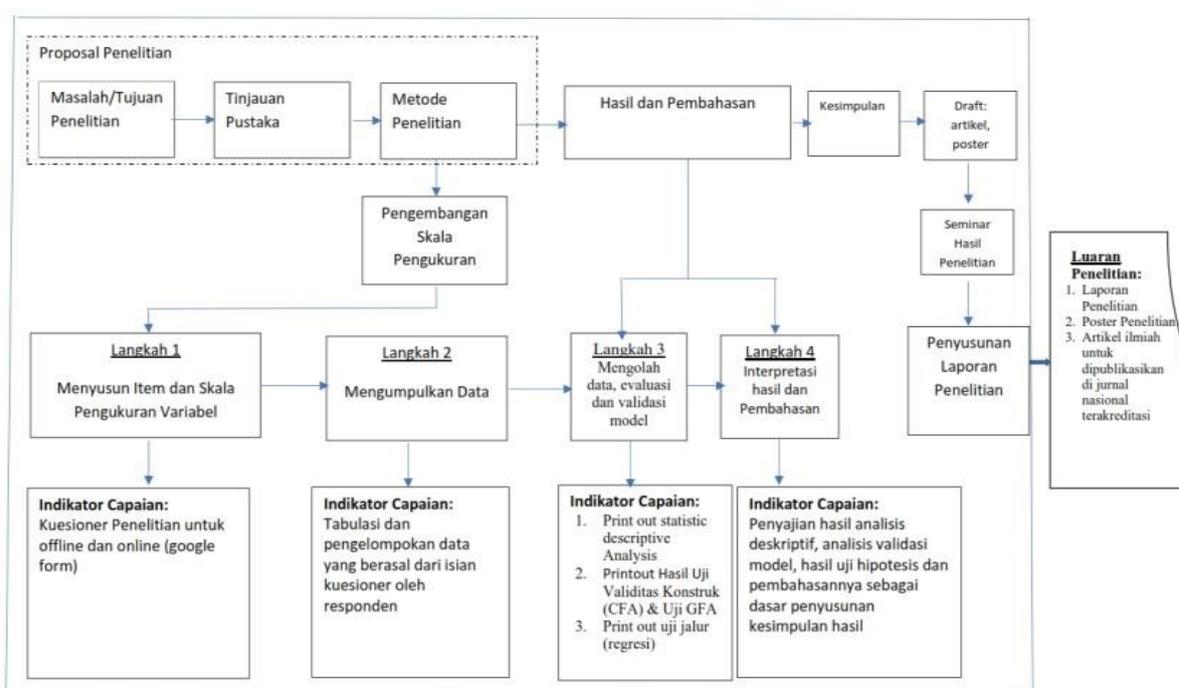
Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, yaitu pendekatan yang mengukur variasi sebuah situasi atau fenomena sosial dengan menggunakan data berupa angka atau variabel kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini adalah *Happiness at work* (HAW). Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian 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. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan uji beda Men-Whitney dengan menggunakan perangkat lunak analisis data IBM 23.

Teknik ini dipilih karena faktor kedekatan geografis, ketersediaan waktu tertentu, atau kesediaan obyek penelitian untuk berpartisipasi dalam penelitian.

Proses pengumpulan data primer dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

1. Penerjemahan dan pengembangan kuesioner melibatkan jasa ahli bahasa pihak ketiga.
2. *Face validity* melibatkan pihak yang berkompeten
3. *Pre-test* kepada 30 responden dan proses penyesuaian kuesioner
4. Penggandaan kuesioner atau *posting survey online*
5. Pengumpulan data akan diadakan secara langsung maupun *online*.

Luaran yang targetkan dari penelitian ini adalah laporan penelitian, poster penelitian, dan artikel hasil penelitian yang dipublikasikan di jurnal minimal dipublikasikan pada jurnal nasional terakreditasi terindeks Sinta 4-6. Secara grafis, bagan alur penelitian disajikan pada gambar 3.2



Hasil pelaksanaan penelitian dan luaran dijelaskan di bagian ini secara ringkas tidak lebih dari 1000 kata. Penyajian dapat berupa data, hasil analisis, dan capaian luaran (wajib dan atau tambahan). Seluruh hasil atau capaian yang dilaporkan harus berkaitan dengan tahapan pelaksanaan penelitian sebagaimana direncanakan pada proposal. Penyajian data dapat berupa gambar, tabel, grafik, dan sejenisnya, serta analisis didukung dengan sumber pustaka primer yang relevan dan terkini.

### HASIL PENELITIAN DAN LUARAN

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

**Tabel 1.** Kategorisasi HAW Pekerja Jawa

Variabel	Kategori	Interval Skor	Jumlah	Persentase
HAW JAWA	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 sejumlah 8 orang (8%), kategori sedang sejumlah 57 orang (57%), dan kategori tinggi sejumlah 35 orang (35%). Dapat disimpulkan bahwa *happiness at work* pada pekerja Jawa dalam kategori sedang.

**Tabel 2.** Kategorisasi HAW Pekerja Tionghoa

Variabel	Kategori	Interval Skor	Jumlah	Persentase
HAW TIONGHOA	Rendah	$x < 23$	8	8%
	Sedang	$223 \leq x < 32$	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 sejumlah 8 orang (8%), kategori sedang sejumlah 59 orang (59%), dan kategori tinggi sejumlah 33 orang (32%). Dapat disimpulkan bahwa *happiness at work* pada pekerja Tionghoa dalam kategori sedang.

**Tabel 3.** Uji Normalitas

Tests of Normality							
Kelompok	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk			
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.	
HAW	Jawa	.204	100	.000	.904	100	.000
	Cina	.179	100	.000	.910	100	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel normalitas 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 tidak terdistribusi normal, sehingga pengujian dilakukan menggunakan uji independen T-Tes dari Mann Whitney.

**Tabel 4.** Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variance					
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.	
HAW	Based on Mean	.106	1	198	.745
	Based on Median	.180	1	198	.672
	Based on Median and with adjusted df	.180	1	194.269	.672
	Based on trimmed mean	.134	1	198	.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.

**Test Statistics<sup>a</sup>**

	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.

Kesimpulan kendala pelaksanaan dan rencana tindak lanjut penelitian dijabarkan pada bagian ini dengan tidak lebih dari 500 kata, termasuk penjelasan jika pelaksanaan penelitian dan luaran penelitian tidak sesuai dengan yang direncanakan atau dijanjikan. Tindak lanjut penelitian dapat berupa rencan amendatang dan juga luaran tambahan yang mungkin bisa dihasilkan dengan selesainya penelitian ini.

**KESIMPULAN KENDALA PELAKSANAAN DAN RENCANA TINDAK LANJUT**

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa Tidak ada perbedaan *happiness at work* pada pekerja yang bersuku Jawa maupun pada pekerja yang bersuku Tionghoa yang dapat dilihat dari nilai sig atau P Value sebesar 0, 353 >0,05. Pelaksanaan penelitian tidak sesuai dengan rencanakan dikarenakan terhalang oleh responden yang mau mengisi kuisisioner dan keterbatasan waktu peneliti dalam melakukan penelitian jika harus mengelaborasi faktor-faktor Happiness at work pada pekerja yang bersuku Jawa dan bersuku Tionghoa di kota Madiun. Jika melihat hasil penelitian tidak ada perbedaan ini, maka dapat dijadikan acuan peneliti untuk lebih menekankan pada Happiness at work di salah satu suku yang mungkin dibeberapa kota sehingga perbedaan dapat terlihat didasarkan perbedaan daerah atau kota. Luaran dari penelitian ini akan di publish dalam jurnal penelitian bersinta 4 .

Daftar pustaka disusun dan ditulis berdasarkan sistem nomor sesuai dengan urutan pengutipan. Hanya pustaka yang disitasi pada usulan penelitian yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka. Mohon menggunakan 'reference manager' untuk sitasi dengan format APA atau Vancouver.

#### DAFTAR PUSTAKA

1. [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.
2. Cale, W. O. R. K. E. N. S., Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *U w e s*. (December).
3. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and wellbeing: An introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9, 1–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10902-006-9018-1>.
4. Eagly, A.H. and Chaiken, S. (1993). *The Psychology of Attitudes*. Fort Worth. TX: Harcourt Brace Jovanovich.
5. Fisher CD. (2014). *Conceptualizing and measuring wellbeing at work*. In: Chen PY, Cooper CL, editors. *Work and Wellbeing: Wellbeing: A Complete Reference Guide*. III: John Wiley & Sons, Ltd.
6. Fisher CD. (2010) Happiness at work. *International journal of management reviews*, 12(4), 384–412.
7. Fitriana, N., Hutagalung, F. D., Awang, Z., & Zaid, S. M. (2022). Happiness at work: A cross-cultural validation of happiness at work scale. *Plos one*, 17(1), e0261617.
8. Frey, B. S. (2018). Happiness and Management BT - Economics of Happiness (B. S. Frey (ed.); pp. 55–58). *Springer International Publishing*. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-75807-7\\_11](https://doi.org/10.1007/978-3-319-75807-7_11)
9. Garson, G. D. (2006). Factor analysis. Diunduh dari <http://www2.chass.ncsu.edu/garson/pa765/factor.htm> tanggal 2 Februari 2024. <https://doi.org/10.12795/anduli.2023.i23.10>.
10. Kamel, J. A. N., Martins, C. V., Pessanha, M. B., & de Andrade, M. W. (2017). Creativity and innovation for corporate happiness management. *Brazilian Journal of Science and Technology*, 4(1), <https://doi.org/10.1186/s40552-017-0038-7>
11. Koning, J. (2007). Chineseness and Chinese Indonesian Business Practices: A Generational and Discursive Enquiry. *Journal East Asia* , 129-152.
12. Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In Dunnette, M.D. (ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
13. Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi (Edisi Sepuluh)*. Jogjakarta: Andi.
14. Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
15. Martawijaya, M. A. (2016). *Model Pembelajaran Berbasis Kearifan Lokal : Untuk Meningkatkan Karakter dan Ketuntasan Belajar*. Makasar: CV Masagena.
16. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
17. Mu, H.-L., 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). <https://doi.org/10.1108/MD02-2023-0267>
18. Parker GB, Hyett MP. (2011). Measurement of well-being in the workplace: The development of the Work WellBeing Questionnaire. *The Journal of nervous and mental disease*. 199(6):394–7. <https://doi.org/10.1097/NMD.0b013e31821cd3b9> PMID: 21629018.

19. Pryce-Jones J. *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. United Kingdom: John Wiley & Sons; 2011.
  20. Rando-Cueto, D., Sánchez, J. M. N., Díaz, E. F., & De las Heras 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 En*. 23,177–199.
  21. Ravina Ripoll, R., Romero-Rodríguez, L. M., & Ahumada-Tello, E. (2022). Guest editorial: Happiness management: key factors for sustainability and organizational communication in the age of Industry 4.0. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 22(3), 449–457. <https://doi.org/10.1108/CG-05-2022-576>
  22. Ravina-Ripoll, R., Romero-Rodríguez, L. M., & Ahumada-Tello, E. (2022). Workplace happiness as a trinomial of organizational climate, academic satisfaction and organizational engagement. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 22(3), 474–490. <https://doi.org/10.1108/CG-12-2020-0532>
  23. Ruiz-Rodríguez, R., Ortiz-de-Urbina-Criado, M., & Ravina-Ripoll, R. (2023). Neuroleadership: a new way for happiness management. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 139. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01642-w>
  24. Salas-Vallina A, Lo'pez-Cabrales A', Alegre J, Ferná'ndez R. (2017). On the road to happiness at work (HAW): Transformational leadership and organizational learning capability as drivers of HAW in a healthcare context. *Personnel Review*, 46(2):314–38.
  25. Sender, G., & Fleck, D. (2017). Mensurando a Felicidade no Trabalho: um Estudo Comparativo [Measuring happiness at work: A comparative study]. In VIII Congresso Brasileiro de Administração e Contabilidade—AdCont 2017, 1–16.
  26. Setiyadi, D. B. P. (2012). Pemahaman kembali local wisdom etnik Jawa dalam tembang macapat dan pemanfaatannya sebagai media pendidikan budi pekerti bangsa. *Magistra*, 24(79), 71-76.
  27. Singh S, Aggarwal Y. (2018). Happiness at work scale: Construction and psychometric validation of a measure using mixed method approach. *Journal of Happiness Studies*. 19(5):1439–63.
  28. Sousa, J. M. De, & Porto, J. B. (2015). Happiness at work: Organizational values and person-organization fit impact. *Paideia*, 25(61), 211–220. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/1982-43272561201509>
  29. Starkweather, J., & Herrington, R. (2012). Research and statistical support: Principal component analysis in SPSS. Diunduh dari: [http://www.unt.edu/rss/class/Jon/SPSS\\_SC/Module9/M9\\_PCA/SPSS\\_M9\\_PCA1.htm](http://www.unt.edu/rss/class/Jon/SPSS_SC/Module9/M9_PCA/SPSS_M9_PCA1.htm).
  30. Susanto, O., & Nurrachman, N. (2018). Makna Kewirausahaan Pada Etnis Jawa, Minang, dan Tionghoa : Sebuah Studi Representasi Sosial. *Jurnal Psikologi Ulayat* , 86-108.
  31. Tan, F. B. (2013). *Global Diffusion and Adopion of Technologies for Knowledge and Information Sharing*. United States of America: IGI Global.
-