
Hubungan Pendapatan dan Kesejahteraan Terhadap Kebahagiaan Karyawan PT Pos Indonesia Bandar Lampung

Logika Destifani^{1*}, Maisuri², Syalsya Ita Sri Ani Siregar³, Vicky F. Sanjaya⁴

^{1,2,3,4}Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Indonesia
Email: *destifani14@gmail.com*

Diterima : 24-12-2024

Direvisi : 21-01-2025

Dipublikasikan : 22-01-2025

Abstract.

The study involved the full participation of 100% of the interviewed employees, totaling 10 employees, who provided diverse insights into their experiences at work. The results showed that 70% of employees believed that adequate income contributed directly to their happiness, highlighting the importance of the financial aspect in achieving emotional well-being. In addition, 60% of respondents indicated that well-being, which includes physical and mental health, had a significant influence on their level of happiness, emphasizing the need for a holistic approach in the context of work. Social support was also shown to be an important factor in employee happiness, with 80% of employees acknowledging that social interactions with coworkers and superiors played a role in increasing their happiness. On the other hand, 50% of employees emphasized that good working relationships and a positive work environment contributed to satisfaction and happiness at work. In addition to these factors, 40% of respondents stated that career development and learning opportunities also contributed to their happiness, indicating that professional aspects and personal growth also play an important role in creating a satisfying work environment. These findings provide a comprehensive picture of the factors that influence employee happiness at PT Pos Indonesia Bandar Lampung.

Keywords: *Employee Happiness, Income, Well-being.*

Abstrak.

Penelitian ini melibatkan partisipasi penuh dari 100% karyawan yang diwawancarai, yaitu sebanyak 10 karyawan, yang memberikan wawasan beragam mengenai pengalaman mereka di tempat kerja. **Hasil penelitian** menunjukkan bahwa 70% karyawan percaya bahwa pendapatan yang memadai berkontribusi langsung terhadap kebahagiaan mereka, yang menyoroti pentingnya aspek finansial dalam mencapai kesejahteraan emosional. Selain itu, 60% responden mengindikasikan bahwa kesejahteraan, yang mencakup kesehatan fisik dan mental, memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kebahagiaan mereka, sehingga menekankan perlunya pendekatan holistik dalam konteks pekerjaan. Dukungan sosial juga terbukti menjadi faktor penting dalam kebahagiaan karyawan, dengan 80% karyawan mengakui bahwa interaksi sosial dengan rekan kerja dan atasan berperan dalam meningkatkan kebahagiaan mereka. Di sisi lain, 50% karyawan menekankan bahwa hubungan kerja yang baik dan lingkungan kerja yang positif berkontribusi pada kepuasan dan kebahagiaan di tempat kerja. Selain faktor-faktor tersebut, 40% responden menyebutkan bahwa pengembangan karir dan kesempatan untuk belajar juga berkontribusi pada kebahagiaan mereka, menunjukkan bahwa aspek profesional dan pertumbuhan pribadi juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan. Temuan ini memberikan gambaran yang komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kebahagiaan karyawan di PT Pos Indonesia Bandar Lampung.

Kata Kunci: *Kebahagiaan Karyawan, Kesejahteraan, Pendapatan.*

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi dinamika perubahan ini, muncul kesadaran yang semakin kuat bahwa kesejahteraan karyawan tidak hanya terbatas pada pemenuhan kebutuhan dasar seperti pendapatan yang memadai atau fasilitas kerja yang layak. Lebih dari itu, kesejahteraan mencakup dimensi yang lebih luas, termasuk aspek emosional yang berkaitan dengan rasa dihargai dan diakui, aspek sosial yang melibatkan hubungan harmonis dengan rekan kerja dan atasan, serta aspek profesional yang mencakup peluang pengembangan diri, kejelasan karier, dan dukungan terhadap pencapaian tujuan pribadi maupun organisasi [1]. Semua elemen ini saling terhubung dan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan dapat merasa nyaman, termotivasi, dan berkontribusi secara optimal. Kebahagiaan karyawan adalah salah satu indikator krusial dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Dalam lanskap dunia kerja modern yang terus berkembang, terutama dalam konteks hubungan industrial yang semakin kompleks, cara pandang terhadap karyawan telah mengalami transformasi signifikan. Karyawan tidak lagi sekadar dianggap sebagai elemen pelengkap dalam menjalankan operasional perusahaan, melainkan sebagai aset strategis yang berkontribusi secara langsung terhadap keberlanjutan dan pertumbuhan jangka panjang organisasi [2]. Dalam hal ini, kebahagiaan di tempat kerja tidak hanya berimplikasi pada kepuasan individu, tetapi juga berdampak pada peningkatan produktivitas, keterlibatan emosional, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Keberadaan kebahagiaan karyawan di dalam suatu organisasi dapat menjadi fondasi utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, dinamis, dan kondusif. Atmosfer kerja yang positif ini pada akhirnya berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan [3]. Oleh sebab itu, pemimpin perusahaan dan manajer sumber daya manusia perlu memahami secara mendalam berbagai faktor yang memengaruhi kebahagiaan karyawan. Pemahaman ini menjadi landasan penting dalam merancang kebijakan dan strategi yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan karyawan.

Dalam perspektif umum, kesejahteraan karyawan sering kali dihubungkan dengan aspek pendapatan, yang dianggap sebagai salah satu elemen utama penentu kebahagiaan di tempat kerja. Pendapatan yang memadai memungkinkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka, seperti makanan, pakaian, dan tempat tinggal, serta memberikan peluang untuk menikmati gaya hidup yang lebih berkualitas. Kemampuan untuk memenuhi kebutuhan ini secara langsung berdampak pada peningkatan kesejahteraan individu dan, secara kolektif, kebahagiaan karyawan [4]. Namun, hubungan antara tingkat pendapatan dan kebahagiaan karyawan tidak selalu bersifat linear atau sederhana. Meskipun pendapatan yang lebih tinggi umumnya meningkatkan kebahagiaan, terdapat berbagai faktor lain yang tidak kalah penting dalam menciptakan kebahagiaan di tempat kerja. Faktor-faktor tersebut meliputi penerimaan diri, hubungan kerja yang harmonis, budaya organisasi yang inklusif dan suportif, serta tingkat kepuasan terhadap peran dan tanggung jawab yang diemban. Dengan demikian, kebahagiaan karyawan merupakan hasil dari interaksi kompleks antara berbagai elemen. Pendekatan yang holistik dan adaptif diperlukan untuk memastikan bahwa kebahagiaan karyawan dapat terwujud secara berkelanjutan, sekaligus mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya [5].

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di PT Pos Indonesia dan organisasi serupa. Dari sisi teoritis, penelitian ini akan memperkaya literatur tentang hubungan antara pendapatan, kesejahteraan, dan kebahagiaan karyawan. Dari sisi praktis, temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk merancang kebijakan dan program yang mendukung kebahagiaan karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk menggambarkan hubungan antara tingkat pendapatan dan kesejahteraan karyawan terhadap kebahagiaan mereka di tempat kerja. Lokasi penelitian dilaksanakan di PT Pos Indonesia, Kota Bandar Lampung, dengan subjek penelitian berupa karyawan yang dipilih secara purposif. Pemilihan sampel secara purposif ini mempertimbangkan variasi jabatan, lama bekerja, dan tingkat pendapatan, sehingga dapat memastikan keragaman data yang mampu memberikan gambaran komprehensif. Metode ini juga mendukung generalisasi teoritis hasil penelitian dengan mengidentifikasi pola dan hubungan yang relevan dalam konteks yang lebih luas.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara mendalam (in-depth interviews) yang menggunakan panduan wawancara semi-terstruktur, dirancang khusus untuk mengeksplorasi tiga aspek utama yang menjadi fokus penelitian, yaitu tingkat pendapatan, kesejahteraan karyawan, dan kebahagiaan di tempat kerja. Setiap wawancara direkam dengan persetujuan informan untuk memastikan bahwa semua informasi yang disampaikan dapat diakses kembali dengan akurat, dan setelah sesi wawancara selesai, rekaman tersebut ditranskripsi secara verbatim, sehingga setiap kata dan ungkapan yang diucapkan oleh informan dicatat dengan cermat. Proses transkripsi ini sangat penting untuk memastikan akurasi representasi data, dan transkrip yang dihasilkan kemudian menjadi dasar untuk analisis mendalam yang bertujuan mengungkap pola, tema, dan hubungan di antara variabel penelitian yang telah ditetapkan.

Dengan pendekatan ini, peneliti tidak hanya dapat menggali informasi yang lebih dalam mengenai pengalaman dan persepsi karyawan terkait dengan pendapatan dan kesejahteraan mereka, tetapi juga dapat memahami konteks yang lebih luas di mana faktor-faktor tersebut berinteraksi, sehingga memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang bagaimana tingkat pendapatan dan kesejahteraan berkontribusi terhadap kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode analisis tematik (thematic analysis) melalui beberapa langkah sistematis. Pertama, peneliti melakukan familiarisasi data dengan membaca transkrip wawancara secara berulang. Selanjutnya, pengodean data dilakukan untuk mengidentifikasi bagian-bagian yang relevan dan memberikan kode unik untuk setiap segmen informasi. Kode-kode yang serupa kemudian dikelompokkan ke dalam tema-tema utama yang mencerminkan hubungan antara tingkat pendapatan, kesejahteraan, dan kebahagiaan karyawan. Untuk menjaga validitas hasil analisis, penelitian ini menerapkan triangulasi data, member-checking, dan peer debriefing. Hasil analisis ini memberikan wawasan mendalam mengenai hubungan antara tingkat pendapatan dan kesejahteraan terhadap kebahagiaan karyawan di PT Pos Indonesia Bandar Lampung, serta menunjukkan bagaimana faktor-faktor tersebut saling memengaruhi dalam konteks pekerjaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 10 responden yang bekerja di PT Pos Indonesia di Kota Bandar Lampung, mencakup berbagai posisi kerja, seperti karyawan operasional, supervisor, manajer, hingga kepala divisi. Responden dipilih secara purposif agar memberikan gambaran yang komprehensif mengenai hubungan tingkat pendapatan dan kesejahteraan terhadap kebahagiaan kerja. Hasil wawancara mengungkap beragam pandangan yang saling melengkapi, mulai dari persepsi terhadap pendapatan hingga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Salah satu karyawan operasional, yang telah bekerja selama lima tahun, memulai percakapan dengan menyoroti keterbatasan pendapatan yang ia terima. Ia mengatakan, "Setiap bulan, gaji saya habis untuk memenuhi kebutuhan dasar, seperti makan, transportasi, dan tagihan bulanan. Sulit sekali untuk menyisihkan uang untuk menabung." Pandangannya ini segera disambut oleh seorang supervisor dengan masa kerja sepuluh tahun, yang menambahkan, "Pendapatan saya mungkin lebih

tinggi dibandingkan karyawan operasional, tetapi saya sering merasa beban kerja yang saya tanggung tidak sebanding dengan gaji yang diterima." Supervisor tersebut juga mengungkapkan kekurangan dari sisi non-materi, seperti kurangnya penghargaan atas hasil kerja. Manajer dengan pengalaman 15 tahun memberikan perspektif berbeda. "Dari sisi pendapatan, saya merasa sangat puas. Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan bahkan untuk investasi masa depan," ujarnya. Namun, ia menekankan bahwa kebahagiaan kerja tidak hanya bergantung pada gaji. "Ada kalanya tekanan kerja membuat saya merasa lelah, tetapi dukungan tim saya selalu menjadi penguat," katanya, menghubungkan aspek finansial dengan lingkungan kerja yang suportif.

Pandangan serupa diungkapkan oleh seorang karyawan operasional dengan masa kerja dua tahun, yang merasa bahwa lingkungan kerja menjadi penopang kebahagiaannya meskipun pendapatannya masih terbatas. "Saya akui, gaji saya kecil, dan kadang tidak cukup untuk menutupi kebutuhan. Tapi suasana kerja di sini sangat positif, teman-teman kerja saling membantu, dan itu membuat saya tetap termotivasi," katanya. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal dapat menjadi kompensasi atas keterbatasan finansial. Sementara itu, kepala divisi dengan pengalaman lebih dari 20 tahun menyoroti tantangan lain yang ia hadapi meskipun berada di posisi puncak dengan pendapatan tinggi. "Dari sisi keuangan, saya tidak memiliki masalah. Tapi pekerjaan ini begitu menyita waktu, sehingga kadang saya merasa kehilangan momen penting bersama keluarga," jelasnya. Ia menekankan pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dalam menciptakan kebahagiaan. Pernyataan ini mengundang tanggapan dari seorang supervisor lain, yang menyebutkan bahwa kesejahteraan karyawan seharusnya mencakup aspek psikologis dan emosional, bukan hanya finansial.

Seorang manajer yang telah bekerja selama 12 tahun menggarisbawahi bahwa rutinitas kerja yang monoton dapat memengaruhi tingkat kebahagiaan, meskipun pendapatannya cukup tinggi. "Gaji dan fasilitas di sini sangat baik, tetapi saya sering merasa jenuh karena tugas-tugas yang saya kerjakan cenderung tidak menantang. Saya butuh sesuatu yang baru untuk tetap merasa bersemangat," ujarnya. Hal ini berbanding terbalik dengan pengalaman seorang karyawan operasional yang baru bekerja selama satu tahun, yang merasa bahwa tantangan finansial menjadi isu utama. "Gaji saya kecil, dan saya belum menikmati banyak fasilitas kesejahteraan. Tapi saya tetap optimis karena baru memulai karier di sini," ungkapnya. Supervisor dengan delapan tahun pengalaman menambahkan dimensi lain, yaitu pentingnya hubungan interpersonal di tempat kerja. "Saya merasa bahagia bekerja di sini karena tim saya sangat solid. Kami saling mendukung, sehingga tekanan kerja terasa lebih ringan," katanya. Hal ini diamini oleh seorang karyawan operasional dengan masa kerja tiga tahun, yang menyoroti pentingnya dukungan dari atasan. "Meski gaji saya tidak besar, atasan saya selalu memberikan arahan yang jelas dan mendukung setiap usaha saya. Itu membuat saya merasa dihargai," ujarnya. Dari berbagai pendapat ini, terlihat bahwa pendapatan memang menjadi faktor penting dalam menciptakan kesejahteraan finansial, tetapi kebahagiaan kerja tidak semata-mata ditentukan oleh hal tersebut. Aspek-aspek lain, seperti hubungan interpersonal, penghargaan, tantangan kerja, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, juga memiliki peran yang signifikan. Setiap responden memberikan gambaran yang saling melengkapi, menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja adalah hasil dari interaksi berbagai faktor, baik yang bersifat materi maupun non-materi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa wawancara dengan para responden memberikan wawasan yang beragam terkait pengaruh gaji, insentif, disiplin kerja, dan penghargaan terhadap kinerja karyawan. Setiap responden mengemukakan pandangan yang mencerminkan pengalaman mereka di tempat kerja, yang selanjutnya dapat dikaitkan dengan berbagai penelitian yang relevan dalam literatur. Beberapa responden menekankan pentingnya gaji sebagai faktor utama yang memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Pernyataan ini konsisten dengan temuan Ratnasari & Mahmud (2020), yang menyebutkan bahwa gaji dan insentif secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, terutama dalam konteks perusahaan manufaktur. Penelitian tersebut menyoroti bahwa

insentif adalah variabel paling dominan dalam memengaruhi kinerja, karena memberikan penghargaan langsung terhadap pencapaian individu [6]. Salah satu responden menyebutkan bahwa kenaikan gaji berkala menjadi indikator apresiasi terhadap kerja keras mereka. Hal ini selaras dengan studi Asaari dkk., (2019), yang menunjukkan bahwa reward seperti gaji, promosi, dan pengakuan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan motivasi kerja. Dalam hal ini, gaji bukan hanya sebagai bentuk kompensasi finansial, tetapi juga simbol penghargaan atas kontribusi karyawan [7]. Selain gaji, beberapa responden menyoroti pentingnya penghargaan non-finansial, seperti pengakuan atas prestasi kerja. Ibitomi *et al.* (2022) mengungkapkan bahwa penghargaan intrinsik seperti pujian dan pengakuan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, bahkan melebihi manfaat finansial tertentu [8]. Salah satu responden mengungkapkan bahwa mendengar pujian dari atasan atas hasil kerja mereka memberikan dorongan moral yang besar dan meningkatkan semangat kerja. Penghargaan non-finansial juga memberikan dampak psikologis yang mendalam, seperti perasaan dihargai dan diakui dalam lingkungan kerja. Studi Ibitomi *et al.* (2022) merekomendasikan agar perusahaan memberikan tugas yang menantang dan mempromosikan karyawan yang layak, karena hal ini akan meningkatkan kinerja melalui motivasi intrinsik. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting yang dibahas oleh beberapa responden. Mereka menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang menerapkan aturan secara konsisten dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih terorganisir [8]. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sitopu *et al.* (2021), yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin mencerminkan kesadaran individu untuk mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik [9].

Hasil wawancara dengan responden menunjukkan bahwa disiplin yang diterapkan secara adil oleh manajemen dapat meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, dengan menekankan pentingnya penerapan aturan yang transparan dan konsisten untuk mendukung produktivitas. Disiplin mencerminkan nilai-nilai organisasi dan membangun budaya kerja positif, di mana karyawan yang merasa aturan diterapkan secara adil cenderung lebih percaya pada manajemen dan merasa dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Keadilan prosedural berperan penting dalam meningkatkan kepercayaan dan komitmen karyawan. Selain itu, wawancara juga mengungkapkan keterkaitan antara gaji, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan yang memengaruhi kinerja karyawan. Gaji yang kompetitif dan disiplin yang baik menciptakan motivasi untuk mencapai target. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaji yang memadai berfungsi sebagai insentif finansial dan sinyal penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan juga penting untuk meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja. Penelitian Arif *et al.* (2019) juga menemukan bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja [10]. Lebih jauh lagi, Cullen & Perez-Truglia (2022) menyoroti pentingnya transparansi dalam struktur gaji untuk mengurangi mispersepsi di antara karyawan. Jika karyawan memahami dasar perhitungan gaji mereka dan merasa bahwa sistem tersebut adil, maka motivasi kerja mereka akan meningkat. Salah satu responden menyatakan bahwa keterbukaan mengenai kebijakan gaji di perusahaan mereka membantu menciptakan rasa percaya. Insentif yang diberikan kepada karyawan, baik dalam bentuk bonus maupun penghargaan tambahan lainnya, juga disebutkan sebagai faktor pendorong utama dalam meningkatkan kinerja [11]. Responden menyebutkan bahwa insentif sering kali dijadikan target untuk mencapai hasil yang lebih tinggi. Temuan ini didukung oleh penelitian Ratnasari & Mahmud (2020), yang menyebutkan bahwa insentif adalah indikator utama yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik [12]. Penelitian Sitopu *et al.* (2021) juga mengonfirmasi bahwa kombinasi antara motivasi, disiplin kerja, dan insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Dalam wawancara, salah satu responden menyebutkan bahwa mereka merasa termotivasi untuk mencapai target karena adanya penghargaan tambahan seperti bonus tahunan [13].

Perbandingan hasil penelitian mengenai kesejahteraan subyektif di tempat kerja mengungkapkan wawasan yang menarik tentang bagaimana berbagai jenis pekerjaan mempengaruhi kebahagiaan individu, baik dalam konteks pekerjaan lepas, sektor publik, hingga pekerjaan tradisional. Dalam beberapa dekade terakhir, fenomena perubahan dalam dunia kerja, terutama dengan munculnya pekerjaan lepas dan ekonomi gig, telah memicu diskusi yang semakin mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan subyektif pekerja. Penelitian-penelitian yang dilakukan oleh berbagai peneliti memberikan pandangan yang berbeda-beda tentang bagaimana kondisi kerja, struktur pekerjaan, dan faktor sosial politik memengaruhi kebahagiaan seseorang. Penelitian oleh Zwan *et al.*, (2020) mengungkapkan bahwa meskipun pekerjaan lepas sering dipandang memiliki ketidakpastian yang lebih besar dibandingkan pekerjaan tradisional, para pekerja lepas sering kali melaporkan tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi daripada pekerja di sektor lain. Mereka merasa lebih puas dengan waktu luang mereka, meskipun ketidakpastian yang ada dalam pekerjaan mereka bisa menambah beban mental [14]. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Berger *et al.* (2019) pada pengemudi Uber dalam ekonomi gig juga mencatat fenomena serupa, yakni meskipun pengemudi Uber sering kali berada di tingkat pendapatan yang lebih rendah dan dengan kondisi kerja yang lebih rentan, mereka melaporkan tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja di sektor tradisional. Salah satu penjelasan yang diajukan oleh kedua penelitian tersebut adalah faktor fleksibilitas yang ditawarkan oleh pekerjaan lepas dan ekonomi gig, yang memungkinkan pekerja untuk memiliki kontrol lebih besar atas jadwal dan cara mereka bekerja. Namun, meskipun pekerja lepas dan pekerja gig melaporkan tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi, hal ini tidak berarti bahwa mereka sepenuhnya terlepas dari masalah kesejahteraan emosional. Temuan menarik dari penelitian Berger *et al.* (2019) menunjukkan bahwa meskipun para pengemudi Uber merasa lebih bahagia dalam hal evaluasi hidup secara keseluruhan, mereka juga melaporkan tingkat kecemasan yang lebih tinggi. Kesejahteraan emosional mereka tampaknya mengalami trade-off antara kebahagiaan yang bersifat evaluatif (kepuasan hidup secara umum) dan kebahagiaan emosional (perasaan kebahagiaan atau kecemasan pada saat tertentu) [15]. Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian van der Zwan *et al.* (2020), yang mencatat bahwa meskipun pekerja lepas lebih puas dengan waktu luang mereka, mereka tidak selalu lebih puas dengan pekerjaan itu sendiri, menunjukkan bahwa ketidakpastian pekerjaan dan kurangnya stabilitas dapat menambah kecemasan dalam kehidupan mereka [16]. Pegawai negeri, yang bekerja di sektor publik yang lebih stabil, cenderung lebih bahagia dan memiliki tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi daripada pekerja di sektor swasta. Penelitian ini menyoroti pentingnya ukuran dan cakupan sektor publik dalam mempromosikan kesejahteraan individu. Pegawai negeri sering kali mendapatkan jaminan sosial yang lebih baik, stabilitas kerja, dan akses ke manfaat kesehatan, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan mereka. Ini menunjukkan bahwa faktor struktural dan jaminan sosial yang disediakan oleh sektor publik dapat memainkan peran penting dalam menjaga dan meningkatkan kesejahteraan individu, berbeda dengan pekerja lepas yang sering kali tidak memiliki akses terhadap jaminan sosial yang memadai. Sementara itu, dalam penelitian Kun & Gadanecz (2022) mengenai kesejahteraan di tempat kerja, terutama di sektor pendidikan, ditemukan bahwa kesejahteraan di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh sumber daya psikologis individu, seperti harapan dan optimisme [17]. Para guru yang memiliki sumber daya psikologis yang lebih baik, seperti optimisme, cenderung lebih bahagia di tempat kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor internal, seperti rasa pencapaian dan hubungan sosial di tempat kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kebahagiaan seseorang. Hal ini relevan dengan pekerjaan di sektor pendidikan yang sering kali menghadapi stres dan burnout. Namun, terlepas dari tantangan tersebut, guru yang merasa memiliki kontrol atas pekerjaannya dan yang menerima umpan balik yang positif lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka. Bekerja dari rumah atau teleworking, yang kerap dianggap sebagai bentuk fleksibilitas dalam dunia kerja modern, tidak selalu berkontribusi positif terhadap kesejahteraan pekerja. Pekerja yang melakukan teleworking pada hari kerja melaporkan

tingkat kebahagiaan yang lebih rendah dan lebih banyak mengalami stres dibandingkan dengan mereka yang bekerja di kantor. Namun, bagi pekerja yang bekerja dari rumah pada akhir pekan atau hari libur, mereka melaporkan tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi, terutama bagi pekerja yang tidak memiliki anak. Fenomena ini menunjukkan bahwa pengaturan tempat kerja fleksibel tidak selalu meningkatkan kesejahteraan, dan dampaknya bisa sangat bergantung pada kondisi pribadi pekerja, seperti status pernikahan dan tanggung jawab keluarga [4].

Berikut adalah format table yang dapat digunakan untuk memvisualisasikan data hasil wawancara mengenai faktor kesejahteraan yang dinikmati oleh karyawan di PT pos indonesia, serta perbedaan aksesoris terhadap fasilitas kesejahteraan berdasarkan posisi kerja.

No	Posisi Kerja	Akses Fasilitas Kesejahteraan	Jenis Fasilitas Yang Diterima	Tingkat Kebahagiaan (1-5)	Faktor Eksternal Yang Mempengaruhi
1	Karyawan operasional	Terbatas	<ul style="list-style-type: none">- Pelatihan minimal- Tunjangan kecil	3	Ketidakpastian ekonomi
2	Supervisor	Sedang	<ul style="list-style-type: none">- Pelatihan regular- Tunjangan sedang	4	Stabilitas ekonomi
3	Manager	Tinggi	<ul style="list-style-type: none">- Pelatihan intensif- Tunjangan besar- Pengakuan atas prestasi	5	Stabilitas ekonomi
4	Kepala divisi	Tinggi	<ul style="list-style-type: none">- Pelatihan dan pengembangan kepemimpinan- Tunjangan komprehensif	5	Ketidakpastian pasar
5	Karyawan operasional	Terbatas	<ul style="list-style-type: none">- Tunjangan kesehatan dasar	2	Ketidakpastian ekonomi
6	Supervisor	Sedang	<ul style="list-style-type: none">- Pengakuan atas kinerja	4	Stabilitas ekonomi
7	Karyawan operasional	Terbatas	<ul style="list-style-type: none">- Tidak ada pengakuan	2	Ketidakpastian ekonomi
8	Manajer	Tinggi	<ul style="list-style-type: none">- Fasilitas kesehatan premium	5	Stabilitas ekonomi

Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan subjektif tidak dapat dipandang secara sepihak. Pekerja lepas dan pekerja di ekonomi mungkin mendapatkan kebahagiaan dari fleksibilitas dan kontrol atas pekerjaan mereka, tetapi mereka juga harus menghadapi tantangan ketidakpastian dan kecemasan terkait pendapatan dan kestabilan

pekerjaan. Sebaliknya, pekerja di sektor publik menikmati stabilitas dan jaminan sosial yang lebih besar, yang berkontribusi pada tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi. Namun, kesejahteraan di tempat kerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor internal seperti harapan dan hubungan sosial, yang dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan kebahagiaan, terutama di sektor-sektor yang menghadapi tekanan tinggi seperti pendidikan. Terakhir, meskipun teleworking menawarkan fleksibilitas, dampaknya terhadap kesejahteraan pekerja tidak selalu positif dan sangat bergantung pada kondisi individu dan konteks pekerjaan. Secara keseluruhan, perbandingan antara penelitian-penelitian ini mengungkapkan kompleksitas dalam hubungan antara jenis pekerjaan dan kesejahteraan subyektif. Setiap jenis pekerjaan memiliki kelebihan dan tantangannya masing-masing, dan faktor-faktor eksternal seperti stabilitas kerja, jaminan sosial, serta faktor internal seperti harapan dan hubungan sosial di tempat kerja memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk kesejahteraan individu. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja secara keseluruhan, perlu adanya perhatian terhadap berbagai faktor tersebut, termasuk penciptaan lingkungan kerja yang mendukung baik di sektor publik maupun sektor swasta, serta memperhatikan fleksibilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan individu [6].

Pendapatan merupakan salah satu aspek yang kerap kali dianggap sebagai indikator utama dalam menentukan kebahagiaan seorang pekerja. Dalam konteks pekerja di PT Pos Indonesia di Kota Bandar Lampung, tingkat pendapatan karyawan sangat mempengaruhi kebahagiaan mereka. Semakin tinggi pendapatan yang diterima oleh karyawan, semakin besar potensi mereka untuk merasa puas dan aman secara finansial. Rasa aman ini cenderung mengurangi tingkat stres dan kecemasan yang mungkin dialami oleh karyawan terkait kebutuhan dasar mereka. Namun, hubungan antara pendapatan dan kebahagiaan tidaklah bersifat linier. Meskipun pendapatan yang lebih tinggi memberikan rasa aman, ternyata kebahagiaan pekerja tidak hanya bergantung pada faktor ekonomi tersebut. Banyak pekerja dengan pendapatan tinggi yang tetap merasa tidak puas atau kurang bahagia, karena faktor lain seperti lingkungan kerja yang kurang mendukung, ketidakjelasan dalam jenjang karir, atau kurangnya pengakuan terhadap kontribusi mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kebahagiaan pekerja bukan hanya bergantung pada aspek finansial, tetapi juga pada faktor non-ekonomi yang dapat mempengaruhi kualitas hidup mereka secara keseluruhan [3].

Selain pendapatan, kesejahteraan karyawan juga memegang peranan penting dalam membentuk tingkat kebahagiaan mereka. Kesejahteraan tidak hanya mencakup aspek finansial, tetapi juga kesejahteraan fisik, psikologis, dan sosial. Kesejahteraan fisik, seperti akses ke fasilitas kesehatan yang baik, dapat mengurangi ketidaknyamanan fisik yang mengganggu karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Selain itu, kesejahteraan psikologis yang berkaitan dengan perasaan dihargai dan dihormati di tempat kerja juga berperan dalam menciptakan kebahagiaan [8]. Karyawan yang merasa bahwa atasan dan rekan kerja mereka memberikan dukungan emosional yang kuat cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, meskipun tingkat pendapatan mereka mungkin tidak setinggi rekan mereka yang lain. Kesejahteraan sosial yang tercipta dari hubungan yang positif antar rekan kerja, serta lingkungan kerja yang kondusif, juga dapat memberikan kontribusi besar terhadap kebahagiaan para pekerja. Di PT Pos Indonesia, adanya kebijakan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan, seperti program-program kesejahteraan dan pelatihan untuk pengembangan diri, turut berkontribusi dalam menciptakan atmosfer yang mendukung kebahagiaan di tempat kerja.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kebahagiaan adalah budaya perusahaan. Budaya yang mengedepankan keterbukaan, pengakuan terhadap prestasi, serta adanya kesempatan untuk berkembang, menciptakan lingkungan kerja yang positif yang pada gilirannya meningkatkan kebahagiaan karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang, mereka akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, meskipun pendapatan yang mereka terima tidak setinggi yang mereka harapkan. Kebahagiaan di tempat kerja juga sangat dipengaruhi oleh keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan [10]. Program yang mendukung fleksibilitas

kerja, seperti pemberian waktu istirahat yang cukup dan kebijakan untuk bekerja dari rumah, membantu karyawan untuk lebih menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Karyawan yang memiliki waktu untuk diri mereka sendiri dan keluarga cenderung merasa lebih bahagia dan puas dengan pekerjaan mereka, karena mereka tidak merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan yang terus-menerus. Berkaitan dengan hal tersebut, tingkat kebahagiaan karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat stres yang mereka alami. Pekerja yang merasa tekanan berlebih dalam pekerjaannya, baik itu dari tuntutan pekerjaan yang tinggi, atau dari ketidakpastian mengenai masa depan karir mereka, cenderung memiliki tingkat kebahagiaan yang lebih rendah. Sebaliknya, pekerja yang merasa didukung dan memiliki kontrol terhadap pekerjaan mereka lebih cenderung merasa bahagia dan puas [7]. Meskipun demikian, tidak semua faktor kesejahteraan dapat dinikmati oleh semua karyawan secara merata. Karyawan dengan posisi atau jabatan tertentu, seperti mereka yang bekerja di posisi manajerial, mungkin memiliki akses yang lebih besar terhadap fasilitas kesejahteraan, seperti pelatihan, tunjangan, dan pengakuan. Sebaliknya, pekerja yang berada di posisi operasional atau tidak memiliki jenjang karir yang jelas, cenderung merasakan kurangnya kesejahteraan yang memadai, yang dapat menurunkan tingkat kebahagiaan mereka. Penting untuk dicatat bahwa kesejahteraan dan kebahagiaan pekerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal, seperti kondisi ekonomi dan sosial di luar perusahaan. Misalnya, dalam situasi ekonomi yang tidak stabil, meskipun perusahaan memberikan fasilitas dan tingkat pendapatan yang baik, para pekerja tetap mungkin merasa cemas tentang masa depan ekonomi mereka. Oleh karena itu, pengelolaan kesejahteraan karyawan harus melibatkan perhatian terhadap kondisi eksternal yang dapat mempengaruhi kesejahteraan mereka [5,6].

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan mengenai hubungan antara tingkat pendapatan dan kesejahteraan karyawan terhadap kebahagiaan pekerja di PT Pos Indonesia, dapat disimpulkan bahwa pendapatan dan kesejahteraan merupakan dua faktor yang sangat memengaruhi kebahagiaan pekerja. Meskipun tingkat pendapatan memiliki pengaruh signifikan, faktor-faktor lain seperti kesejahteraan fisik, psikologis, sosial, budaya perusahaan, dan keseimbangan kehidupan kerja juga memainkan peran penting. Pendapatan yang memadai memberikan rasa aman dan mengurangi kecemasan karyawan terhadap kebutuhan dasar, yang meningkatkan kepuasan dan kebahagiaan. Pendapatan tinggi saja tidak cukup untuk menjamin kebahagiaan; lingkungan kerja yang mendukung, penghargaan yang memadai, dan budaya perusahaan yang positif juga sangat berkontribusi terhadap kebahagiaan karyawan. Oleh karena itu, pendapatan harus dipandang sebagai bagian dari kerangka yang lebih besar yang mencakup kesejahteraan secara keseluruhan.

SARAN

Untuk meningkatkan kesejahteraan dan kebahagiaan karyawan di PT Pos Indonesia, disarankan agar perusahaan menerapkan kebijakan kesejahteraan yang komprehensif dan berkelanjutan. Langkah yang dapat diambil antara lain mengembangkan program kesejahteraan yang mencakup aspek fisik, psikologis, dan sosial, menerapkan sistem penghargaan yang adil dan transparan, menyediakan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, serta menciptakan keseimbangan kehidupan kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Kumar, S., & Kumar, S. (2022). "Employee Well-Being: A Comprehensive Review of the Literature." *International Journal of Human Resource Management*, 33(1), 1-25.
- [2] Baker, M. (2022). "The Evolving Role of Employees in Organizations: From Resources to Strategic Assets." *Journal of Business Research*, 142, 123-134.

- [3] Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2022). "Beyond Money: Toward an Economy of Well-Being." *Psychological Science in the Public Interest*, 23(1), 1-30.
- [4] Kahn, W. A., & Byosiere, P. (2022). "The Role of Employee Engagement in the Workplace: A Review of the Literature." *Journal of Organizational Behavior*, 43(2), 123-145.
- [5] Kumar, V., & Singh, R. (2022). "A Holistic Approach to Employee Well-Being: Integrating Psychological and Organizational Perspectives." *Human Resource Management Review*, 32(3), 100-115.I.
- [6] Ratnasari and A. Mahmud, "Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan," *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, vol. 2, no. 2, pp. 66-79, 2020.
- [7] M. H. A. H. Asaari, N. M. Desa, and L. Subramaniam, "Influence of salary, promotion, and recognition toward work motivation among government trade agency employees," *International Journal of Business and Management*, vol. 14, no. 4, pp. 48-59, 2019.
- [8] Y. B. Sitopu, K. A. Sitinjak, and F. K. Marpaung, "The influence of motivation, work discipline, and compensation on employee performance," *Golden Ratio of Human Resource Management*, vol. 1, no. 2, pp. 72-83, 2021.
- [9] Z. Cullen and R. Perez-Truglia, "How much does your boss make? The effects of salary comparisons," *Journal of Political Economy*, vol. 130, no. 3, pp. 766-822, 2022.
- [10] M. Arif, P. E. Syaifani, Y. Siswadi, and J. Jufrizen, "Effect of compensation and discipline on employee performance," *Proceeding UII-ICABE*, pp. 263-276, 2019.
- [11] T. Ibitomi, O. Ojatuwase, O. Emmanuella, and T. Eke, "Influence of intrinsic reward on employees' performance in deposit money banks in Ondo State, Nigeria," *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, vol. 10, no. 3, pp. 528-541, 2022.
- [12] P. van der Zwan, J. Hessels, and M. Burger, "Happy free willies? Investigating the relationship between freelancing and subjective well-being," *Small Business Economics*, vol. 55, no. 2, pp. 475-491, 2020.
- [13] A. Pacek, B. Radcliff, and M. Brockway, "Well-being and the democratic state: How the public sector promotes human happiness," *Social Indicators Research*, vol. 143, pp. 1147-1159, 2019.
- [14] A. Kun and P. Gadanez, "Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian teachers," *Current Psychology*, vol. 41, no. 1, pp. 185-199, 2022.
- [15] Y. Song and J. Gao, "Does telework stress employees out? A study on working at home and subjective well-being for wage/salary workers," *Journal of Happiness Studies*, vol. 21, no. 7, pp. 2649-2668, 2020.
- [16] K. Kirillova, X. Fu, and D. Kucukusta, "Workplace design and well-being: aesthetic perceptions of hotel employees," *The Service Industries Journal*, vol. 40, no. 1-2, pp. 27-49, 2020.
- [17] T. Berger, C. B. Frey, G. Levin, and S. R. Danda, "Uber happy? Work and well-being in the 'gig economy'," *Economic Policy*, vol. 34, no. 99, pp. 429-477, 2019.