
The Importance of Happiness at Work in Shaping the Performance of Insurance Agents at PT. A Surabaya: Pentingnya Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dalam Membentuk Kinerja Agen Asuransi Di PT. A Surabaya

Imory Rebecca Jayata
Karundeng

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Employee performance is the result of employee work based on capabilities that can be measured in quantity or quality to carry out certain tasks or work during a specified period of time in accordance with the demands of work and responsibility given to him. While happiness is a latent construct and advantages of the positive aspects as satisfaction and overall quality of human life. Everything that makes an individual feel better and happy with what they have learned. This study aims to determine the correlation between the performances of the insurance agent with happiness in the workplace. This research was conducted on the insurance company PT. A, Surabaya, with participants (N = 50) is an insurance agent who has worked at least one year, once the training, regular meetings and seminars held firm at least 3 times. Data were collected by purposive sampling method. The data collection was carried out by using Performance Scale Ratings which includes five dimensions of performance appraisal, and Happiness Scale by using Oxford Happiness Questionnaire (OHQ). Data were analyzed using Pearson Product Moment parametric statistical analysis. The result of data shows that correlation coefficient was 0.802 with sig 0.000 ($p < 0.05$), which means that there is a positive relationship between performance of the agents in the insurance of PT.A, Surabaya with happiness) in the workplace. Based on these results, happiness is proven to contribute effectively to the performance of an insurance agent in PT. A, Surabaya 64.4%. Descriptively, happiness levels of agent in PT.A, Surabaya was classified as moderate to high and most of the agents have a high level of happiness of 58% and most insurance agent in PT.A, Surabaya had high level of performance at 68 %

Pendahuluan

Pada era globalisasi ini persaingan semakin ketat, baik persaingan antara tenaga kerja maupun persaingan antar perusahaan. Salah satu bentuk globalisasi secara regional adalah Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). MEA akan dimulai pada akhir tahun 2015 negara - negara ASEAN termasuk Indonesia. Hal ini menyebabkan terjadi persaingan antara perusahaan dalam negeri dan perusahaan asing, Perusahaan dituntut untuk bersaing dalam meningkatkan kualitasnya. Persaingan yang ada membuat perusahaan harus selalu melakukan inovasi, meningkatkan teknologi, kualitas pelayanan dan pemasaran dalam perusahaan tersebut. Meningkatnya kualitas perusahaan tidak akan terlepas dari instrumen-instrumen yang ada di perusahaan. Instrumen-instrumen perusahaan tersebut meliputi sumber daya alam, teknologi dan modal, serta yang tidak kalah penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi faktor penggerak terpenting bagi suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang dalam hal ini pegawai merupakan aset utama perusahaan yang memiliki peran aktif dalam setiap aktifitas perusahaan, baik sebagai perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu kualitas kinerja

pegawai sangat diperlukan, agar dapat meningkatkan *profit* perusahaan dan pada akhirnya dapat mengembangkan perusahaan menjadi lebih baik.

Dalam rangka memperbaiki kualitas SDM di Indonesia, pemerintah berupaya memperbaiki kurikulum dalam sektor pendidikan, terutama melalui perguruan tinggi. Namun pada kenyataannya, tingkat kinerja atau kualitas tenaga kerja Indonesia masih tergolong rendah. Survei mengatakan bahwa rendahnya kompetensi pekerja di Indonesia, akan berdampak negatif terhadap perekonomian nasional karena akan menyebabkan daya saing nasional menjadi rendah. *World Economic Forum* (WEF) dalam surveinya pada 2010 mencatat, peringkat daya saing Indonesia di posisi 44. Posisi itu di bawah sejumlah negara pesaing utama kita di Asia Tenggara, seperti Singapura di peringkat 3, Malaysia (26), dan Thailand (38). Daya saing Indonesia juga di bawah macan ekonomi global Tiongkok di posisi 27 (Suara Pembaruan, 2011). Salah satu perusahaan yang merasakan dampak sulitnya mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dalam negeri adalah perusahaan asuransi. Data lapangan yang penulis dapatkan berdasarkan hasil wawancara dengan *agency director* di suatu perusahaan asuransi mengatakan bahwa dalam satu *team* yang terdiri dari 70 orang terdapat 65% *agent* yang tidak produktif dalam bekerja dan yang produktif hanya 35%.

Penulis *The Happiness Advantage*, Shawn Jangkar, menemukan bahwa otak bekerja lebih baik ketika seseorang dipenuhi energi positif. Pada saat tersebut, orang cenderung lebih kreatif dan piawai memecahkan masalah. Penelitian tambahan menunjukkan saat pekerja senang, mereka akan menjadi kolaborator handal sehingga lebih efektif bekerja menuju tujuan bersama (Rosanti dan Putri, 2015). Menurut Handoko (1994: 193) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres dalam bekerja kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya. Oleh karena itu seorang karyawan harus memiliki emosi yang positif dalam melakukan pekerjaannya sehingga mereka dapat terhindar dari stres kerja dan dapat bekerja lebih produktif di tempat kerjanya. Seseorang yang berbahagia menunjukkan bahwa dirinya memiliki emosi yang lebih positif, hidup yang lebih lama, dan kesejahteraan hidup (Boniwell, dalam Desinta, 2011). Bahkan Jauregui (Colom, Alcover, Curto & Osuna, 2011) menegaskan bahwa tertawa adalah sebuah emosi positif, yang dilukiskan oleh perasaan subjektif dari kebahagiaan dan dapat dengan mudah diketahui dari ekspresi wajah. Emosi positif ini akan melawan emosi negatif yang dialami saat seseorang mengalami stres seperti kecemasan, kesedihan, dan kemarahan. Hal inilah yang menyebabkan seseorang yang memiliki emosi positif ini akan memandang sebuah masalah tanpa menjadikannya sebagai suatu beban atau stresor yang berarti (Grimeet, 2011). Sehingga individu yang berbahagia akan jarang mengalami stres ketika bekerja. (Alfiani, 2-3).

Bedasarkan data diatas, kebahagiaan dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di dalam suatu perusahaan. Berikut ini terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kebahagiaan seseorang ditempat kerja antara lain: (1) hubungan positif dengan orang lain (47,2%), (2) prestasi (22,4%), (3) lingkungan kerja fisik (17,0 %), (4) kompensasi (12,0 %), (5) kesehatan (1,5%) (Wulandari dan Widyastuti, 2013:51). Data di lapangan yang penulis dapatkan berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu mantan *Senior Agency Manager* yang berhenti karena merasa tidak nyaman atau tidak cocok bekerja di perusahaan asuransi PT.Y adalah hubungan positif dengan rekan kerja dapat mempengaruhi emosi dan kinerja kita.

Bedasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa hubungan (*relationship*) dengan orang lain sangat menentukan apakah individu merasa bahagia atau tidak bahagia ditempat kerjanya dan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam perusahaan tersebut. Berdasarkan tujuan penilaian kinerja dan fungsi kebahagiaan maka, peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul "Pentingnya Kebahagiaan di Tempat Kerja dalam membentuk Kinerja Agent Asuransi PT.A Cabang Surabaya". Penulis memilih perusahaan asuransi PT.A Cabang Surabaya karena disana tampak bahwa kinerja pegawainya kurang produktif dan sering terjadi pertengkaran antar *agent* dalam *team*. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara Kebahagiaan dengan Kinerja pada *Agent* di Perusahaan Asuransi PT.A Cabang Surabaya.

Metode Penelitian

Partisipan Penelitian

Partisipan dalam penelitian adalah *agent* asuransi di PT. A Cabang Surabaya. Peneliti menggunakan *purposive sampling* sebagai teknik pengambilan sampel. *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria yang ditentukan oleh peneliti. Adapun kriteria subjek penelitian sebagai berikut:

1. Bekerja sebagai *agent* asuransi di PT. A Cabang Surabaya minimal selama 1 tahun
2. Pernah mengikuti minimal 3 kali *training*, seminar dan *meeting* rutin.

Selain menggunakan teknik *purposive sampling*, peneliti menentukan jumlah subjek penelitian dengan taraf signifikansi sebesar 10% dengan rumus Slovin yaitu dan di dapatkan 33 orang partisipan dalam penelitian ini.

Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan sebagai alat pengumpulan data untuk variabel kinerja dalam penelitian ini menggunakan skala kinerja. Skala ini memiliki 6 alternatif pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju Sekali (SSS), Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS), Sangat Tidak Setuju Sekali (STSS) yang akan memuat 5 aspek kinerja yaitu:

- (1). kuantitas pekerjaan dalam penelitian ini adalah hasil produksi yang dicapai *agent* asuransi.
- (2) kualitas pekerjaan dalam penelitian ini adalah pelayanan kepada nasabah pra dan pasca membeli produk, proses dalam mencapai kuantitas tersebut.
- (3) ketepatan waktu yaitu ketepatan waktu menghadiri *meeting* yang diadakan di perusahaan tersebut.
- (4) kehadiran yaitu tingkat kehadiran *agent* dalam menghadiri seminardan *meeting* di perusahaan tersebut
- (5) kemampuan kerja sama adalah kemampuan para *agent* untuk bekerja sama dalam *teamnya* sehingga *team* tersebut dapat semakin berkembang.

Sedangkan alat ukur untuk variabel yang digunakan untuk mengukur variabel kebahagiaan (*happiness*) dalam penelitian ini menggunakan skala *Oxford Happiness Questionnaire (OHQ)* yang diterjemahkan. Skala ini bertujuan untuk mengungkap kebahagiaan (*Happiness*). *Oxford Happiness Questionnaire (OHQ)* memuat 6 aspek yaitu *life satisfaction, joy, self-esteem, calm, control* dan *efficacy* yang memiliki 6 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju Sekali (SSS), Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS), Sangat Tidak Setuju Sekali (STSS).

Metode uji validitas dalam penelitian ini adalah validitas isi. Sedangkan metode reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsistensi internal.

Prosedur Penelitian

Prosedur yang dilakukan dalam penelitian ini adalah peneliti pertama-tama mengurus surat perizinan ke pihak perusahaan. Setelah itu peneliti membuat alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian yaitu Skala Kebahagiaan (*Happiness*) dan Skala Kinerja. Setelah proses pembuatan alat ukur selesai, peneliti membagikan kuesioner tersebut kepada partisipan penelitian (*Agent* Asuransi

PT. A Cabang Surabaya) sebanyak 50 partisipan dengan teknik *tryout* terpakai (30 :20). Kemudian peneliti mengolah dan menganalisis data yang didapatkan menggunakan SPSS.

Tehnik Analisis Data

Tehnik analisis data dalam penelitian ini menggunakan tehnik analisis data *Parametik Pearson Product Moment* menggunakan progam SPSS versi 16. Tehnik analisis data *Pearson Product Moment* memerlukan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linieritas.

Hasil dan Pembahasan

Kerangka Teoritis

Menurut Bangun (2012:231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan memiliki persyaratan-persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan sesuai tujuan. Teori ini diperkuat oleh pendapat Mangkunegara (2000:67) mengatakan kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Kinerja

Untuk memudahkan penilaian karyawan, standar pekerjaan dapat diukur dan dipahami secara jelas. Menurut Bangun (2012: 234) standar pekerjaan dapat diukur melalui :

1. Jumlah Pekerjaan (Kuantitas)

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar suatu pekerjaan. Setiap pekerjaan mempunyai persyaratan yang berbeda-beda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan tersebut maka dalam dimensi ini dapat diukur setiap karyawan mampu menyelesaikan berapa unit pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan. Karyawan memiliki kinerja baik apabila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan dengan pekerjaan lainnya. Pada dimensi ini karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

4. Kehadiran

Suatu pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakan.

5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua karyawan atau lebih. Sehingga kerjasama antarkaryawan dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan karyawan lainnya.

Kebahagiaan

Kebahagiaan dan kepuasan hidup merupakan salah satu unsur dari kesejahteraan. Dalam teori kebahagiaan autentik, kebahagiaan merupakan pusat dari psikologi positif. Dalam teori kebahagiaan autentik, kekuatan dan keutamaan merupakan penopang bagi keterlibatan (Seligman, 2013:46). Teori kebahagiaan mengklaim bahwa cara kita membuat pilihan adalah untuk memperkirakan berapa banyak kebahagiaan (kepuasan hidup) yang terjadi, kemudian dapat mengambil keputusan yang dapat memaksimalkan masa depan (Seligman, 2013:47). Menurut Argyle, Martin & Crossland terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi kebahagiaan seseorang (Liaghatdar, 2008: 311- 312) antara lain :

1. *Life Satisfaction* (Kepuasan hidup)

Mencakup seperti merasakan kepuasan hidup, mendapat penghargaan atas hidup, merasa nyaman dengan orang lain, tertarik dengan orang lain, merasa optimis, menemukan keindahan dalam segala sesuatu, memiliki kontrol dalam hidup, memiliki makna dan tujuan dalam hidup.

2. *Joy* (Kebahagiaan)

Mencakup seperti penerimaan diri, mengalami keceriaan dan kegembiraan dengan orang lain, bergairah dalam hidup, banyak tertawa, merasa bahagia, mudah mengambil keputusan.

3. *Self- esteem* (Harga Diri)

Mencakup seperti merasa dunia itu indah, berkomitmen dan berpengaruh, terlihat energik, merasa hidup itu menyenangkan.

4. *Calm* (Ketenangan)

Mencakup kewaspadaan secara mental, dapat mengatur waktu, memiliki memori yang menyenangkan.

5. *Control* (Kontrol Diri)

Mencakup seperti dapat mengontrol diri sendiri, dapat melakukan berbagai macam hal.

6. *Efficacy* (Kemudahan)

Mencakup seperti kemampuan untuk melihat keindahan dalam beberapa hal..

Argyle, Martin & Crossland mengembangkan teori Ed Diener untuk membuat alat ukur tentang kebahagiaan yang dikenal dengan nama Oxford Happiness Questionnaire (OHQ).

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas OHQ menunjukkan nilai koefisien *Alpha Cronbach* 0,920 dan nilai validitas aitem yang berkisar 0,328 sampai 0,736. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa

reabilitas alat ukur skala *happiness* dalam penelitian ini tergolong tinggi ($>0,7$) dan memiliki validitas yang baik ($>0,3$). Sementara itu hasil uji reabilitas skala penilaian kinerja mendapatkan nilai koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,838 dan nilai validitas aitem yang berkisar 0,308 sampai 0,740. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa reliabilitas alat ukur skala penilaian kinerja dalam penelitian ini tergolong tinggi ($>0,7$) dan memiliki validitas yang baik ($>0,3$).

Uji Asumsi

Hasil uji asumsi dalam penelitian ini adalah uji normalitas uji linieritas dalam penelitian ini terpenuhi sehingga dapat dilakukan uji hipotesis. Uji normalitas adalah uji asumsi untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, untuk variabel kebahagiaan didapatkan $\text{sig.}_{200} \geq 0,05$ dan untuk variabel kinerja didapatkan $\text{sig.}_{0.077} \geq 0,05$ sehingga data dikatakan terdistribusi normal. Sehingga uji normalitas dalam penelitian ini terpenuhi.

Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kebahagiaan	.098	50	.200*	.970	50
Kinerja	.118	50	.077	.980	50

a. Lilliefors Significance Correction*. This is a lower bound of the true significance.

Table 1. Uji Normalitas

Uji linieritas dilakukan untuk melihat apakah model yang dibangun memiliki hubungan linier atau tidak. Uji linieritas terpenuhi bila data yang diperoleh linier ($\text{sig.} \leq 0.05$). Dalam penelitian ini uji linieritas dikatakan terpenuhi karena didapatkan nilai $\text{sig.} = 0.00 \leq 0.05$.

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * kebahagiaan	Between Groups	(Combined)	1661.59	30	55.39	4.78	.000
		Linearity	1211.78	1	1211.78	104.5	.000
		Deviation from Linearity	449.82	29	15.51	1.34	.257
Within Groups			220.33	19	11.596		
Total			1881.92	49			

Table 2. Uji Linieritas

Uji Hipotesis

		happiness	Kinerja
Kebahagiaan	Pearson Correlation	1	.802**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
kinerja	Pearson Correlation	.802**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Table 3. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini diperoleh nilai sig. sebesar $0,00 \leq 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kebahagiaan dan kinerja, dengan arah hubungan yang positif dengan nilai *pearson correlation* sebesar 0,802. Arah korelasi yang positif ini menunjukkan arah hubungan antara variabel *happiness* dan kinerja yang positif yaitu semakin tinggi tingkat kebahagiaan yang dimiliki oleh partisipan penelitian (*agent* asuransi PT. A Cabang Surabaya) maka kinerja yang dimiliki oleh partisipan tersebut akan semakin baik artinya mereka akan semakin produktif dalam bekerja. Dengan demikian maka hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis penelitian. Sumbangan efektif variabel kebahagiaan mempengaruhi variabel kinerja sebesar 64,4%.

Pembahasan

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang dikemukakan oleh peneliti sebelumnya dengan karakteristik partisipan penelitian yang sama yaitu agen asuransi tetapi di tempat yang berbeda, dalam penelitian yang berjudul Hubungan antara Kebahagiaan (*Happiness*) dan Kinerja *Agent* Asuransi PT. S Cabang Jember (Karundeng, 2016). Hasil penelitian ini juga mendukung teori yang dikemukakan oleh penulis *The Happiness Advantage*, Shawn Jangkar (Rosanti dan Putri, 2015) dan penelitian yang dilakukan oleh Andrew Oswald (Oswald, 2014:1) yang membuktikan bahwa otak bekerja lebih baik yaitu mengalami peningkatan sebesar 12% saat seseorang merasa berbahagia.

Sumbangan efektif dalam penelitian ini sebesar 64,4 % variabel kebahagiaan mempengaruhi kinerja. Sedangkan sisanya sebesar 35,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti motivasi, kepuasan kerja, desain pekerjaan, dan lingkungan kerja (Handoko, 1994:146-200). Hal ini sesuai dengan karakteristik populasi penelitian (*agent* asuransi) yang tidak mendapatkan gaji pokok sehingga kebahagiaan (*happiness*) menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerjanya. Hasil penelitian juga mendukung teori yang diungkapkan oleh Boniwell bahwa seseorang yang berbahagia menunjukkan bahwa dirinya memiliki emosi yang lebih positif. (Boniwell, dalam Desinta, 2011). Emosi positif ini akan melawan emosi negatif yang dialami saat seseorang mengalami stress seperti kecemasan, kesedihan, dan kemarahan. Hal inilah yang menyebabkan seseorang yang memiliki emosi positif ini akan memandang sebuah masalah tanpa menjadikannya sebagai suatu beban atau stresor yang berarti (Grimeet, 2011). Sehingga individu yang berbahagia akan jarang mengalami *stress* ketika bekerja (Alfiani, 2-3).

Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan itu membutuhkan proses dan tidak bisa terjadi begitu saja, dibutuhkan stimulus-stimulus yang mendukung tumbuhnya emosi positif, sehingga emosi tersebut bisa membuat perasaan bahagia. Hal tersebut dibuktikan pada saat peneliti melakukan *preliminary study*, peneliti dan *agency director* melakukan diskusi mengenai pentingnya kebahagiaan terhadap kinerja sehingga *Agency Director* tersebut melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja *agent*, seperti pendekatan dengan anggota tim melalui *gathering* (misalnya : makan bersama) dan *program award* dari *Agency Director* PT. A Cabang Surabaya. Program tersebut terbukti dapat meningkatkan hubungan antara anggota *team* dan *leadernya* sehingga mereka menjadi lebih dekat satu sama lain (antara *leader* dan *agent* atau para rekan *agent*). Sehingga tercipta suasana kekeluargaan di antara mereka dan hal tersebut menciptakan emosi positif dalam diri mereka sehingga mereka (*agent* aktif) merasa nyaman dan bahagia di tempat kerjanya sehingga kinerjanya meningkat (tidak ada lagi *turn over*). Program-program ini dilakukan oleh *Agency Director* PT. A Cabang Surabaya sejak bulan November 2015 hingga saat ini. Pada saat pengisian kuesioner dari tanggal 1 Maret hingga 10 Maret 2020, program-program tersebut sudah berjalan kurang lebih sekitar 4 tahun 3 bulan. Hal ini menyebabkan pada saat pengisian kuesioner, para *agent* mengisi kuesioner dengan perasaan yang bahagia dan tingkat kinerjanya saat itu tinggi.

Agency Director PT. A juga mengungkapkan bahwa tujuan dari pembuatan *gathering* adalah untuk mendekatkan para agen asuransi yang setengah aktif dan yang aktif dengan atasan sehingga mereka lebih terbuka, dan hal ini juga berdampak pada agen-agennya bahwa sebagian besar agen

yang setengah aktif lebih sering datang ke kantor untuk melihat info-info mengenai pencapaian target serta termotivasi untuk lebih aktif atau kembali aktif, karena mereka merasa mendapatkan dukungan dan bantuan dari atasannya.

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah berdasarkan hasil penelitian yang maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel kebahagiaan dan kinerja pada *agent* asuransi PT.A Cabang Surabaya dengan koefisien kolerasi sebesar 0,802 dan sumbangan efektif variabel kebahagiaan mempengaruhi kinerja sebesar 64,4%. Sebesar 35,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti motivasi, kepuasan kerja, desain pekerjaan, dan lingkungan kerja (Handoko, 1994:146-200). Hal ini sesuai dengan karakteristik populasi penelitian (*agent* asuransi) yang tidak memperoleh gaji pokok (pendapatan hanya berupa komisi). Arah hubungan yang positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kebahagiaan pada *agent* asuransi di PT. A Cabang Surabaya, maka tingkat kinerja yang dimiliki *agent* asuransi di PT. A Cabang Surabaya juga semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kebahagiaan yang dimiliki oleh *agent* asuransi di PT. A Cabang Surabaya maka tingkat kinerjanya juga semakin rendah. Hasil penelitian ini mendukung teori yang diungkapkan oleh The Happiness Advantage, Shawn Jangkar dan Owsland.

Ucapan Terimakasih

Tuhan YME karena atas berkat dan rahmatNya, penulis dapat menyelesaikan karya tulis ini dengan baik. Papa (Rudi Hans Karundeng) dan Mama (Nyana Meliszay) selaku orang tua penulis yang selalu memotivasi, mendukung dan memberikan materi kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan karya tulis ini dengan baik. Daddy (Pdt. Didit Zoe Faith) dan Mom (Pdt. Tatin Zoe Faith) selaku orang tua rohani penulis yang telah memberikan model kehidupan kepada penulis sehingga penulis dapat menjadi pribadi yang lebih baik, terus bertumbuh didalam Kristus dan dapat menentukan setiap keputusan yang akan diambil dengan baik. Willy dan Victor kedua adik terkasih penulis dan Emak (Englis) dan Ai (Sherly) yang senantiasa membantu penulis saat penulis mengalami kesulitan. Kak Eva, Kak Dadang, Ko Steven, Kak Gress, Bryant, Kenneth, Ce Chelsea, Chelly, Vionita dan saudara sedestiny lainnya yang selalu memotivasi dan mendukung penulis untuk terus bertumbuh menjadi lebih baik sehingga penulis bisa menyelesaikan karya tulis dengan baik dan tepat waktu. Sahabat-sahabat penulis, D'arenciel (Indira, Tasya, Lydia, Anin), Lia, Inge, Eunike, yang selalu membantu dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan karya tulis. Seluruh *Agent* Asuransi di PT. A Cabang Surabaya yang bersedia meluangkan waktunya untuk menjadi partisipan dalam penelitian yang penulis lakukan. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu dalam kesempatan ini.

References

1. Rostanti dan Putri. (2015). Kebahagiaan Pekerja, Mampu Tingkatkan Produktivitas. [On-Line]. Dianbil dari <http://www.republika.co.id/berita/gaya-hidup/parenting/15/07/29/ns83dq359-kebahagiaan-pekerja-mampu-tingkatkan-produktivitas>.
2. Handoko, H. (1994). Manajemen Personalialia. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
3. Desinta, S. (2011). Terapi Tawa Untuk Menurunkan Stres Pada Penderita Hipertensi. Tesis (tidak diterbitkan). Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
4. Colom, G., Alcover, C., Sanchez-Curto, C., & Zarate-Osuna, J. (2011). Study of the effect of positive humour as a variable that reduces stress: Relationship of humour with personality and performance variables. *Psychology in Spain*, 15, 9-21.
5. Alfiani. (n.d). Pengaruh Humor Terhadap Stress Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Yang Mengerjakan Karya tulis di Universitas Brawijaya Malang, 1-11. [On-Line]. Diambil dari http://psikologi.ub.ac.id/wp-content/uploads/2014/11/Jurnal_Viny-Alfiani.pdf.
6. Wulandari dan Widyastuti. (2014). Faktor-Faktor Kebahagiaan Di Tempat Kerja. *Jurnal*

-
- Psikologi, 10(1), 49-60. [On-Line]. Diambil dari <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/psikologi/article/download/1178/1070>.
7. Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
 8. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara ,2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.
 9. Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14
 10. Seligman, M, E, P. & Christoper, P. (2005). *Authentic Happiness Using The New Positive Psychology To Realize Your Potential For Lasting Fullfillment: Menciptakan Kebahagiaan dengan Psikologi Positif (terjemahan)*. Bandung: PT Mizan Pustaka.
 11. Liaghtadar MJ, dkk. (2008). Reliability and Validity of the Oxford Happiness Inventory among University Students in Iran. *The Spanish Journal of Psychology.*, 11(1), 310-313. [On-Line].Diambil dari <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/18630671>
 12. Karundeng, IRJ. (2016). *Hubungan antara Kebahagiaan (Happiness) dan Kinerja Agent Asuransi di PT. S Cabang Jember*. Skripsi.
 13. Oswland, Andrew. (2014). *Happiness and Productivity*. JOLE 3rd version,1. [On-Line]. Diambil dari <https://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/economics/staff/eproto/workingpapers/happinessproductivity.pdf>