

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri kreatif menjadi salah satu konsep untuk pengembangan perekonomian di Indonesia. Indonesia bisa mengembangkan model ide dan talenta dari rakyat untuk dapat menginovasi dan menciptakan suatu hal. Pola pikir kreatif yang sangat diperlukan untuk tetap tumbuh berkembang serta bertahan di masa yang akan datang. Pola pikir kreatif inilah yang secara tidak langsung membawa seseorang menjadi pekerja kreatif. Namun, menjadi pekerja kreatif tidaklah cukup memiliki bakat pandai menggambar, menari, menyanyi dan menulis cerita. Ia juga harus memiliki kemampuan mengorganisasikan ide-ide multi disipliner dan juga kemampuan memecahkan masalah dengan cara-cara di luar kebiasaan.

Pekerja kreatif sering diabaikan tentang bagaimana tujuan kerja mereka dan kehidupan kesehariannya karena kesulitan menggambarkan apa yang mereka lakukan, bagaimana mereka berkontribusi pada masyarakat dan budaya, luasnya pekerjaan mereka dan kontribusi keuangan mereka terhadap ekonomi (Petocz, Reid, & Bennett, 2014). Jurnal (*Theory Culture Society*. 2008 25: 73) mengatakan penggambaran karir yang paling umum dalam industri yang menghasilkan produk kreatif menekankan pengorganisasian diri, persaingan yang ketat dimediasi oleh *Gate-Keepers*, dan peran utama dari pekerjaan berbasis proyek ini. Hampir semua penggambaran karya kreatif menekankan bahwa itu adalah pekerjaan berisiko, dimana tidak seperti pekerjaan konvensional, sebagaimana didefinisikan oleh gaji rutin atau pensiun. Individu adalah jantung dari karir kreatif sebagai individu yang mengekspresikan diri dan model ini mengemukakan dualisme di antara pekerjaan yang melibatkan ekspresi diri dan keterampilan kreatif, dan pekerjaan yang membosankan, yang didorong oleh motif ekonomi.

Pekerjaan yang terus menerus dituntut untuk mengejar proyek yang ada dan di informasikan oleh pasar tenaga kerja, bahwa pekerja kreatif memiliki upah yang rendah atau bahkan tidak ada, dan deregulasi serikat pekerja telah

berulang kali ditemukan menyebabkan *pathologies of precariousness* di sektor kreatif, termasuk kelelahan, kecemasan dan depresi (Gill, 2011; McRobbie, 2011: 33). Banyak penelitian tentang pekerja kreatif, bagaimana sikap pekerja kreatif, tanggapan subjektif dan pengalaman kerja yang tidak tetap. Hal yang membingungkan para sosiolog tentang pekerjaan kreatif adalah berlimpahnya pasokan anak muda yang tidak hanya mentolerir hubungan kerja yang eksploitatif tetapi juga sangat bersemangat untuk bekerja di industri kreatif meskipun meningkat bukti *precarity*-pekerjaan yang tidak dibayar, tidak aman dan tidak pasti (Mears, 2012; Menger, 2006; Neff, 2012).

Pikiran pekerja saat ini dalam keadaan gelisah dan membutuhkan elemen stabil dan vital. Musik dan sastra tidak mungkin menawarkan pekerja sebagai pengganti ekonomi dan tujuan sosialnya, tetapi mereka bisa menjadi baginya sumber keseimbangan, ketenangan, dan perspektif, sebagian menjadi sarana penyerahan dari kekacauan dan ketergesaan yang ada di kehidupan industri. Pekerja itu membutuhkan apa yang semua orang membutuhkan: tujuan yang memuaskan dalam hidup selain dari bisnis mencari nafkah, ketenangan kesenangan menyenangkan dan secara konstruktif digunakan, suka cita dalam kehidupan individu yang memiliki beberapa aktivitas kreatif dan yang dirinya berkembang. Jika mereka protes terhadap kondisinya, orang-orang akan menyalahkan mereka dan berfikir bahwa mereka bekerja hanya semena-mena untuk memenuhi kebutuhan ekonomi. Jika dia punya lebih banyak pengetahuan tentang seni hidup, hidup dengan segala kekurangannya akan lebih bernilai sementara.

Suatu hal yang penting dan harus dimiliki setiap orang adalah kebahagiaan, termasuk karyawan. Seseorang akan *stress* karena banyaknya tugas, yang tentunya akan menurunkan tingkat kebahagiaannya. Penelitian Hassanzadeh & Mahdinejad (2013) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kebahagiaan dengan motif berprestasi di kalangan karyawan. Secara umum, kehadiran motivasi dapat mendorong seseorang untuk sukses dan bahagia, dimana ketika mereka dimotivasi oleh kebahagiaannya dan kemudian cenderung mengalami kepuasan dalam hidup mereka. Ini memotivasi mereka untuk terus bekerja demi hal-hal yang membuat mereka bahagia. Motivasi

dapat mendorong seseorang untuk lebih maju dan berkembang serta akan membantu membuat seseorang bahagia, apalagi saat mereka bekerja untuk hal-hal yang membuat mereka bahagia. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya motivasi dapat mendorong seseorang untuk menjadi bahagia dalam hidupnya.

Agar dapat mencapai kebahagiaan, maka berbagai macam cara dapat dilakukan oleh seseorang. Tidak hanya untuk kebahagiaan dirinya sendiri tetapi juga untuk menciptakan kebahagiaan bagi orang lain disekitarnya. Dengan terciptanya kenyamanan dan kenikmatan spiritual menuju kesempurnaan dan adanya kepuasan serta tidak adanya kekurangan dalam pikiran akan menciptakan ketenangan dan kedamaian. Kebahagiaan adalah sesuatu yang abstrak dan tidak bisa disentuh. Bentuk kebahagiaan itu sendiri berupa kesenangan, kedamaian dan juga meliputi kesejahteraan, ketenangan, kepuasan dalam hidup dan tidak adanya tekanan atau penderitaan (Matheos, Meriam Oriliand, 2017).

Kebahagiaan secara keseluruhan tergantung pada peringkat kognitif kepuasan berbagai bidang kehidupan seperti keluarga, pekerjaan, pengaturan, dan pengalaman afektif (Carr, 2004). Selanjutnya, menurut Carr (2004) adapun delapan bidang kehidupan dalam memperoleh kebahagiaan yaitu seperti diri sendiri, keluarga, pernikahan, relasi, lingkungan sosial, fisik, kerja dan pendidikan. Sedangkan, menurut Eddington dan Shuman (dalam Putri, 2009) saat ini ada enam bidang kehidupan dalam memperoleh kebahagiaan yaitu diri sendiri, keluarga, waktu, kesehatan, keuangan, dan pekerjaan. Dari beberapa bidang yang telah disebutkan, dimana pekerjaan merupakan salah satu bidang kehidupan dalam memperoleh kebahagiaan.

Dasar dari penelitian ini adalah adanya studi empiris dan teoritis tentang faktor determinan kebahagiaan kerja karyawan. Ada banyak perbedaan variabel yang mempengaruhi *happiness at work*. Beberapa diantaranya adalah penelitian Chaiprasit dan Santidhirakul (2011) yang menemukan faktor inspirasi kerja (*job inspiration's*), nilai-nilai organisasi yang dibagikan (*organizational's shared value*), hubungan (*relationship*), kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*), dan kepemimpinan (*leadership*), Liu (2012)

menemukan dalam penelitiannya bahwa ada harga diri (*self-esteem*) dan humor (*humor styles*), Salimian dan Hosainian (2012) menemukan faktor optimisme (*optimism*) dan transparansi (*openness*), Youssef dan Luthans (2007) yang menemukan faktor harapan (*hope*), Oishi *et.al* (2011) yang menemukan faktor kepercayaan (*general trust*) dan keadilan yang dirasakan (*perceived fairness*), Thorsizian *et.al* (2011) yang menemukan adanya faktor ekonomi (*economy*), nilai-nilai (*value's*) dan kesehatan (*healthy*), Tkach dan Lyubomirsky (2006) yang menemukan Sifat (*trait*) dan Strategi (*strategy*), dan terakhir penelitian Choi *et. al.*(tt) mengemukakan bahwa ada faktor sikap senang terhadap pekerjaan (*attitude toward work-place fun*).

Demikian kebahagiaan itu sangat *relative* antara satu dengan yang lain. Karenanya, kebahagiaan dapat dipengaruhi oleh budaya, kepribadian, pernikahan, dukungan sosial, persahabatan, kesehatan, agama dan spritualitas serta kerjasama dengan rekan kerja. Eddington dan Shuman (dalam Putri, 2009) menyebutkan domain kehidupan dalam memperoleh kebahagiaan seperti diri sendiri, keluarga, waktu, kesehatan, keuangan dan pekerjaan. Demikian pekerjaan merupakan domain kehidupan untuk memperoleh kebahagiaan.

Pekerjaan merupakan salah satu domain kehidupan untuk mendapatkan kebahagiaan. Dimana pekerjaan menjadi suatu hal yang penting bagi kehidupan seseorang. Pekerjaan bukan hanya alat untuk mendapatkan uang tetapi juga isyarat bahwa individu dihargai, dibutuhkan orang lain, dan meyakinkan bahwa individu mampu melakukan sesuatu sehingga pekerjaan memberikan makna lain pada kehidupan individu. Menurut Biswas, Diener dan Deam (2007) kebahagiaan berupa kualitas dari keseluruhan hidup manusia yang membuat kehidupan menjadi baik secara keseluruhan seperti kesehatan yang lebih baik, kreativitas yang tinggi, pendapatan yang lebih tinggi dan tempat kerja yang baik. Individu yang memiliki kebahagiaan tinggi akan merasakan bahwa pekerjaan, perkawinan dan area lain di dalam kehidupan terasa memuaskan (Elfida, 2008).

Ada tiga konsep kerja yang dikemukakan oleh Lopez dan Snyder (2007): pertama, pekerjaan yang menitikberatkan pada keuangan sehingga pekerjaan dinilai sebagai asset bagi penyedia kebutuhan keluarga, dan kedua, pekerjaan adalah karir dengan memberikan motivasi, dalam mencapainya harus adanya memotivasi kebutuhan untuk persaingan atau meningkatkan harga diri dan kepuasan, terakhir ketiga pekerjaan adalah panggilan dari hati yang berasal dari dalam dan berasal dari keyakinan individu dalam mencapai tujuan sosial yang berguna dimana pekerjaan merupakan bentuk pengembangan diri ke arah lebih baik.

Selain pekerjaan, waktu juga merupakan salah satu domain kehidupan untuk mendapatkan kebahagiaan. Dimana bagi pekerja kreatif waktu itu sangatlah berharga bagi mereka terutama waktu luang. Waktu luang mereka adalah kesempatan orang-orang, waktu untuk menyortir dan mengatur nilai-nilai dalam kehidupan mereka. (*The Worker's Leisure and His individuality*. 1922:27). Waktu Luang Sebagai Aktivitas *leisure as activity*. Waktu luang merupakan sesuatu yang terbentuk dari berbagai macam kegiatan baik itu yang sifatnya mendidik atau menghibur *enlighten*. Pernyataan ini didasarkan oleh pengakuan dari pihak The International Group of the Sosial Science of Leisure yang menyatakan bahwa: “waktu luang berisikan berbagai macam kegiatan yang mana seseorang akan mengikuti keinginannya sendiri baik untuk beristirahat, menghibur diri sendiri, menambah pengetahuan atau mengembangkan keterampilannya secara objektif atau untuk meningkatkan keikutsertaan dalam bermasyarakat setelah ia melepaskan diri dari pekerjaannya, keluarga dan kegiatan sosial” (Torkildsen Gorge; 1992; hal 27). Waktu luang sebagai gaya hidup *leisure as a way of living*. Seperti yang dijelaskan oleh Goodale and Godbye dalam *The Evolution of Leisure*: “Waktu luang adalah suatu kehidupan yang bebas dari tekanan-tekanan yang berasal dari luar kebudayaan seseorang dan lingkungannya sehingga mampu untuk bertindak sesuai rasa kasih yang tak terelakkan yang bersifat menyenangkan, secara intuisi pantas, dan menyediakan sebuah dasar keyakinan” (Torkildsen Gorge; 1992; hal 30).

Tantangan yang akan dihadapi oleh perusahaan saat ini adalah bagaimana membuat karyawan bertahan dalam perusahaan. *A broad constellation of influences on employee retention* berdasarkan definisi tersebut dapat diartikan bahwa *job embeddedness* adalah sekumpulan faktor yang menyebabkan karyawan bertahan pada pekerjaannya (Mitchell, dkk, 2001). *Job Embeddedness* juga menggambarkan bagaimana seorang karyawan melekat dengan pekerjaan serta organisasi dimana dia bekerja karena akumulasi pengaruh psikologis, sosial, dan finansial.

Hal yang terjadi para pekerja kreatif merasa bingung mengidentifikasi antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Pergerakan *passion* yang terjadi pada pekerja kreatif yang *passionate* terhadap pekerjaannya sesuai dengan issue tentang *Work-Life Balance*. *Work-Life Balance* adalah keadaan dimana seseorang mulai mengukur control atas dimana, kapan dan bagaimana mereka bekerja (*Work-Life Balance and the Economics of Workplace Flexibility*, 2010). Pekerja kreatif terikat oleh waktu, saat ini pekerja menghabiskan lebih banyak jam. Standar pekerja normalnya 9 to 5, tetapi saat ini pekerja kreatif bekerja seperti ‘timeless’ tidak ada jam kerja karena banyaknya dateline yang di tuntutan oleh perusahaan. Kaitannya terhadap pergerakan *passion* yang dimiliki oleh masing-masing pekerja kreatif.

Vallerand dan Houfort (2003:177-178) menyatakan definisi *passion* sebagai kecenderungan kuat terhadap kegiatan yang disukai oleh individu, dimana mereka menemukan bahwa hal itu penting dan dimana mereka mau menginvestasikan waktu dan energy yang mereka miliki. Ketika seseorang atau aktivitas tertentu merupakan hal yang dinilai tinggi dan berarti, individu cenderung untuk menginternalisasi objek atau orang yang dihargai tersebut untuk menjadikannya bagian dari dirinya (Aron, Aron & Smollan, 1992; Deci et al., 1994 dalam Vellerand dan Houfort, 2003). Satu sisi pekerja kreatif tidak bisa menyeimbangkan *passion* sampai mengabaikan kehidupan “nyata” yang mereka miliki karena adanya tuntutan pekerjaan.

Tanpa mengekstrapolasi ke semua periode dalam sejarah manusia (Jugureanu. 2014. *On the sociogenesis of the concept of happiness*) kebahagiaan telah dan hari ini, sampai batas tertentu, keterampilan yang harus

dipelajari dan belajar untuk menjalani kehidupan yang baik dan menjadi bahagia membutuhkan usaha, waktu dan dedikasi seperti kecakapan lainnya, seperti yang diakui oleh Aristotle dalam *Nicomachean Ethics* dan industri self-help ini yang ‘menjual’ bahwa kebahagiaan adalah latihan dan keterampilan yang bisa dipelajari.

Untuk mengetahui apakah adanya hubungan antara otonomi kerja dengan kebahagiaan kerja pada pekerja industri kreatif, maka peneliti Berlian Gressy Septarini (2014) melakukan suatu penelitian untuk mengetahui hal tersebut. Penelitiannya bertujuan untuk memecahkan permasalahan yang muncul dalam industri kreatif yang disebabkan oleh paradoks industri kreatif yang menimbulkan permasalahan kebahagiaan pekerja kreatif. Paradoksnya adalah “dimana industri kreatif adalah industri dengan sistem ekonomi yang membutuhkan sesuatu yang cepat, orisinal dan kreatif, tetapi hal yang terjadi berbeda dengan proses kreatif yang tidak terjadi dalam waktu cepat, dan ketika proses kreatif terpaksa berjalan cepat maka orisinalitas kreativitas mereka sering dipertanyakan” (Eikhof & Haunschild, 2007; Glynn, 2000; Thornton dkk, 2005). Untuk menghindari paradoks yang muncul dan merespon permintaan pasar, industri kreatif seringkali menekan atau menghilangkan otonomi pekerjanya, tetapi ketika otonomi kerja mereka ditekankan atau bahkan dihilangkan, namun kebahagiaan kerja mereka tidak hilang. Berbeda dengan penelitian sebelumnya oleh Ryan, dkk (2008) yang menyatakan bahwa otonomi kerja dan kebahagiaan kerja saling berkaitan dalam sisi positif, jika otonomi kerja ditingkatkan maka kebahagiaan kerja juga meningkat, begitu pula sebaliknya jika otonomi kerja ditekan atau bahkan dihilangkan, kebahagiaan kerja juga hilang.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka fokus penelitian ini adalah **Pertama**, Bagaimana pekerja kreatif dapat membangun ‘*happiness*’ dalam kehidupan kerja dan sosialnya. **Kedua**, Bagaimana makna kebahagiaan dengan kesulitan waktu luang ‘*leisure time*’ bagi pekerja kreatif.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian tersebut, maka tujuan dari penelitian ini, antara lain, **Pertama**, Untuk memahami kebahagiaan pada pekerja kreatif yang harus menyeimbangkan kehidupan kerjanya dan relasi sosial mereka dengan orang lain dalam kehidupan mereka sehari-sehari. **Kedua**, untuk memahami makna kebahagiaan dengan kesulitan waktu luang '*leisure time*' bagi pekerja kreatif.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Penelitian ini dapat menambah pandangan masyarakat yang terjadi di lingkungan sosialnya. Serta mencoba mengkaji secara teoritis tentang permasalahan gaya hidup pada pekerja kreatif dalam memanfaatkan waktu luangnya.
2. Untuk memahami kebahagiaan pada pekerja kreatif untuk menyeimbangkan kehidupan kerjanya dan relasi sosial mereka.

1.5 Tinjauan Pustaka

1.5.1 Studi Terdahulu

Tinjauan pustaka yang dilakukan pada penelitian ini dihimpun melalui proses mencari beragam literasi, kemudian menelaah dan mengambil tulisan atau hasil melalui atikel yang bersumber jurnal ilmiah. Penelitian mengenai kebahagiaan di tempat kerja memang telah banyak dilakukan. Peneliti menemukan dua artikel jurnal ilmiah yang meneliti pengaruh kebahagiaan di tempat kerja dan dinamika gairah *passion* pada pekerja industri kreatif yang dilakukan oleh Vinia Nurul Azizah (2018) dan Agselle Surya Putri Anggraini (2013).

Penelitian pertama kesimpulan yang di dapat, bertahan di tempat kerja adalah hal yang dibutuhkan karyawan untuk membangun sebuah perusahaan yang kuat dan tangguh. Hubungan karyawan dengan perusahaan, kenyamanan dan kecocokan dengan lingkungan perusahaan serta pengorbanan dalam pekerjaan adalah tiga hal utama yang dibutuhkan oleh karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap *job embeddedness* pada karyawan dengan jenis penelitian kuantitatif eksplanasi. Subjek penelitian melibatkan 89 karyawan di PG. Kebon Agung, Malang, Jawa

Timur dengan menggunakan teknik quota sampling. Pengumpulan data menggunakan skala kebahagiaan di tempat kejadian *job embeddedness*, kemudian di lakukan analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan kebahagiaan di tempat kerja terhadap *job embeddedness* pada karyawan dengan kontribusi dari kebahagiaan di tempat kerja sebesar 32,5% pada *job embeddedness*.

Penelitian kedua menyimpulkan besarnya peran gairah *passion* pada pekerja kreatif khususnya pekerja PT. Prime, penelitian ini bermaksud mendeskripsikan dinamika *passion* pada pekerja kreatif PT. Prime. Pemilihan PT. Prime sebagai tempat pengambilan subjek didasarkan pada keunikan kasus pada pekerja kreatifnya. Hasil yang diperoleh adalah dinamika pekerja kreatif PT. Prime terdiri dari proses *activity valuation*, *liking the activity*, dan *invest time and energy*. Dari hasil analisis data diketahui bahwa secara umum ketika pekerja kreatif PT. Prime merasa *passionate* mereka cenderung menunjukkan perilaku semangat, optimis, lebih kreatif, dan tangkas dalam bertindak. Meskipun tidak dipungkiri ada pula pekerja kreatif PT. Prime yang menunjukkan perilaku formal, teratur, dan terorganisir saat merasa *passionate*. Saat pekerja kreatif PT. Prime merasa tidak *passionate* mereka cenderung tidak bersemangat, sedih, dan kecewa terhadap diri sendiri, namun mereka mudah bangkit dan tidak berlarut-larut dalam perasaan tersebut.

Selanjutnya jurnal ilmiah yang meneliti faktor-faktor determinan kebahagiaan kerja karyawan yang dibuat oleh Meriam Oriliand Matheos (2017). Dalam penelitian ini dijelaskan mengenai kebahagiaan berhubungan dengan status pekerjaan seseorang. Pada umumnya, seorang pekerja lebih bahagia daripada seorang non-pekerja dan seorang pekerja dengan keterampilan (*skilled jobs*) lebih bahagia daripada seorang pekerja yang bekerja tanpa keterampilan (*unskilled jobs*). Pekerjaan terkait dengan tingkat kebahagiaan seseorang, karena bekerja dapat memberikan tingkat motivasi lebih baik untuk

kegembiraan, kemampuan untuk memuaskan rasa ingin tahu dan perkembangan diri, dukungan sosial, keamanan finansial, dan merasa memiliki jati diri serta tujuan hidup.

Penelitian tersebut juga menemukan hubungan antara kebahagiaan dan kesehatan. Namun kesehatan yang dimaksud adalah penilaian fisik bukan dalam ahli kesehatan, tetapi orang yang sehat. Oleh karena itu, orang yang mengaku sehat sebenarnya lebih bahagia dibandingkan mereka yang kesehatannya buruk atau menderita penyakit kronis sehingga menyebabkan kurang bahagia. Tentu saja, hal ini berkaitan dengan kemampuan setiap orang untuk beradaptasi, dan jika seseorang memiliki kemampuan beradaptasi atau *coping* yang baik, mereka dapat menunjukkan tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi.

1.5.2 Teori

Buku *The Theory of The Leisure class* berangkat dari pemikiran salah satu tokoh Sosiologi, yaitu Thorstein Veblen (2013). Kata *leisure class* yang berarti “waktu luang”. Dalam kehidupan pada masyarakat yang didasarkan atas modal, muncul satu golongan yang tidak menyibukkan diri dengan kerja produktif. Mereka dibebaskan dari pekerjaan produktif agar mampu mengurus orang lain, atau berperang, atau menyelenggarakan upacara keagamaan, atau berolahraga. Veblen nampaknya amat benci dengan orang-orang yang melibatkan diri pada usaha-usaha spekulatif karena mereka hanya dirangsang oleh *predatory instincts*. Maka “Pemborosan” itulah ciri pokok kelas sosial ini. Maka *leisure class* kita terjemahkan sebagai “kelas pemboros”. Karena mereka mengeluarkan uang, membuang waktu dan menikmati, atau gengsi serta status tingginya. Dalam hal ini masyarakat pada lapisan bawah yang memiliki keadaan kurang dalam hal ekonomi dan kebutuhan sehari-harinya justru melakukan hidup santai yang seharusnya mereka tidak bisa melakukan hal itu dikarenakan waktu mereka seharusnya dihabiskan untuk bekerja mencari kegiatan yang bermanfaat untuk menunjang ekonomi kehidupan mereka.

Telah dikemukakan bahwa istilah "waktu senggang", seperti yang digunakan di sini, tidak berkonotasi kemalasan atau ketenangan. Apa yang dikonotasikannya adalah konsumsi waktu yang tidak produktif. Waktu dikonsumsi secara non-produktif (1) dari rasa tidak layaknya pekerjaan produktif, dan (2) sebagai bukti kemampuan keuangan untuk mendapatkan kehidupan berkecukupan. Tetapi seluruh waktu luang tidak dihabiskan di depan mata dalam skema ideal membentuk hidupnya. Untuk beberapa bagian dari waktu hidupnya terpaksa ditarik dari mata publik, dan dari bagian ini yang dihabiskan secara pribadi pria liburan harus, demi nama baiknya, dapat memberikan contoh yang meyakinkan. Dia harus menemukan beberapa cara untuk membuktikan fakta bahwa waktu luang yang tidak dihabiskan di hadapan para penonton. Hal ini dapat dilakukan hanya secara tidak langsung, melalui pameran beberapa hasil nyata dan abadi dari waktu luang yang dihabiskan dengan cara yang analog dengan pameran akrab dari produk-produk nyata dari hasil kerja yang dilakukan untuk pria luang oleh pengrajin dan pelayan dalam karyanya. mempekerjakan.

Seperti yang dilihat dari sudut pandang ekonomi, waktu luang, yang dianggap sebagai pekerjaan, erat terkait dengan kehidupan eksploitasi; dan prestasi-prestasi yang menjadi ciri kehidupan yang menyenangkan, dan yang tetap sebagai kriteria yang indah, memiliki banyak kesamaan dengan piala-piala eksploitasi. Tetapi waktu luang dalam arti yang lebih sempit, yang berbeda dari eksploitasi dan dari segala usaha yang tampak produktif atas benda-benda yang tidak ada penggunaan intrinsiknya, biasanya tidak meninggalkan produk material. Karenanya, kriteria kinerja waktu luang yang lalu biasanya berbentuk barang "tidak penting". Bukti immaterial seperti waktu luang masa lalu adalah prestasi quasi-ilmiah atau kuasi-artistik dan pengetahuan tentang proses dan insiden yang tidak mendukung langsung untuk kemajuan kehidupan manusia. Jadi, misalnya, di zaman kita ada pengetahuan tentang bahasa mati dan ilmu gaib; ejaan yang benar; sintaks dan prosodi; dari berbagai bentuk musik domestik dan seni rumah tangga

lainnya; properti terbaru dari pakaian, perabot, dan perlengkapan; permainan, olahraga, dan hewan peliharaan mewah, seperti anjing dan kuda pacuan. Dalam semua cabang pengetahuan ini, motif awal dari mana akuisisi mereka berlangsung sejak awal, dan melalui mana mereka pertama kali menjadi populer, mungkin sesuatu yang sangat berbeda dari keinginan untuk menunjukkan bahwa waktu seseorang belum dihabiskan dalam pekerjaan industri; tetapi kecuali jika prestasi-prestasi ini telah menyetujui diri mereka sebagai bukti yang dapat diperbaiki dari pengeluaran waktu yang tidak produktif, mereka tidak akan bertahan dan bertahan sebagai prestasi konvensional dari kelas rekreasi.

Dalam buku *The Consumer Society* yang ditulis oleh Jean Baudrillard (1998) dijelaskan tentang Ideologi khusus waktu luang *leisure*. Beristirahat, relaksasi, pelarian dan gangguan, mungkin, adalah *needs* (kebutuhan) tetapi mereka tidak dalam diri mereka sendiri menentukan urgensi khusus waktu luang, yaitu konsumsi *time* (waktu). Waktu senggang adalah kebebasan untuk *freedom to waste a time*, dan bahkan mungkin untuk *kill*, membelanjakannya sebagai kerugian murni (inilah alasannya tidak cukup untuk mengatakan bahwa waktu luang adalah *alienated* karena itu hanyalah waktu diperlukan untuk mereproduksi tenaga.

Nilai guna waktu yang sebenarnya, nilai guna yang pas untuk mencoba mengembalikan waktu. Salah satunya liburan adalah pencarian untuk waktu yang bisa digunakan tanpa memfikirkan hal lainnya. Waktu luang liburan menjadi milik pribadi *holiday-maker*: sebuah objek, penghasilan yang ia dapatkan dengan usahanya sepanjang tahun untuk merencanakan liburannya dan bagaimana seseorang akan menghabiskan waktu liburannya. Waktu luang dan konsumsinya di asumsikan, dimana hak istimewa untuk menikmati hal-hal yang biasanya tidak dilakukan sehari-harinya seperti bermalas-malasan, pergi ke pantai dan makan masakan yang dibuat diluar. Dengan waktu luang

seseorang bisa dinyatakan *free* tidak ada kewajiban dan tanggungan yang harus dilakukan.

Kenyamanan *leisure* adalah pekerjaan. Itu hanya menjadi produk sampingan dari waktu produktif. *Leisure time* mereproduksi semua kendala waktu produktif. saat ini waktu itu tidak gratis. Kemalasan, yang merupakan karakteristik dari kelas-kelas kaya, menjadi “konsumsi” waktu yang tidak berguna. Kenyamanan menghasilkan regresi terhadap bentuk-bentuk pekerjaan sebelumnya (membuat karya tangan, mengumpulkan, memancing, dll.) Kenyamanan adalah tugas. Waktu yang diukur (liburan) tidak gratis, tetapi melekat pada perbedaannya sebagai waktu produksi yang diabstraksi. Bekerja bertentangan dengan waktu luang, tetapi waktu luang tidak gratis.

Menurut Mitchell dan Lee (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi *job embeddedness* ada 2 yaitu, (1) *On the job embeddedness* yaitu bagaimana individu bertahan di dalam organisasi tempatnya bekerja. (2) *Off the job embeddedness* yaitu bagaimana individu bertahan dengan lingkungan diluar dari tempatnya bekerja dan komunitasnya. Bergiel, dkk (2009) menyatakan tiga aspek utama dari *jobembeddedness* adalah (1) *Links*, dikarakteristikan sebagai koneksi formal atau informal diantara individu dan institusi atau orang lain dimana orang-orang memiliki jaringan atau hubungan dengan orang atau aktivitas lain. Menurut Mitchell dan Lee (2001) (a) *Linksorganization*, hubungan formal dan informal antar karyawan, atasan, dankaryawan lain yang ada dalam organisasi. (b). *Links-community*, hubungan antar karyawan dengan kelompok lain dalam komunitas disekitar perusahaan, hal ini memberikan pengaruh yang signifikan dari keluarga dan institusi sosial lainnya terhadap karyawan dalam pengambilan keputusan.

(2) *Fit*, didefinisikan sebagai persepsi kecocokan atau kenyamanan dengan organisasi dan lingkungan yang ada disekitar organisasi. Menurut Mitchell & Lee (2001) (a) *Fit-organization*, Merepresentasikan persepsi kesesuaian atau kenyamanan karyawan dengan sebuah organisasi. Nilai-nilai personal, tujuan karir, dan rencana masa depan

individu harus sesuai dengan budaya perusahaan dan tuntutan kerja saat ini (misal, pengetahuan kerja, keterampilan, dan kemampuan). (b) *Fit-community*, Mencakup sebaik apa individu mempersepsikan bahwa dirinya sesuai dengan komunitas dan lingkungan sekitarnya di mana cuaca, hal-hal menyenangkan, dan budaya dari lokasi di mana individu tinggal relevan dengan persepsinya mengenai kesesuaian dengan komunitas.

(3) *Sacrifice*, merupakan suatu bentuk persepsi akan biaya material atau keuntungan psikologis yang mungkin hilang akibat seseorang meninggalkan pekerjaannya. Menurut Mitchell & Lee (2001) (a) *Sacrifice-organization*, mencakup persepsi akan biaya materiil maupun psikologis yang didapat ketika individu meninggalkan pekerjaan dan organisasinya termasuk di d alamnya, kehilangan teman, kehilangan proyek, dan kehilangan tunjangan. (b) *Sacrifice-community*, kebanyakan berhubungan dengan isu di mana individu harus direlokasikan meninggalkan sebuah komunitas yang menarik, aman, dan di mana ia disenangi atau dihargai adalah hal yang sulit dilakukan oleh individu. Dengan kata lain, individu dapat berubah pekerjaan tetapi tinggal di rumah yang sama. Meskipun demikian, berbagai kenyamanan lain seperti kesesuaian waktu pun dapat hilang karena berubah pekerjaan.

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Lexy J. Moleong (2013), metode penelitian kualitatif adalah suatu riset yang bermaksud untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian. Misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Subyek penelitian atau disebut sebagai informan, diberikan kebebasan untuk memberikan

informasi mengenai realitas yang ada di lapangan namun, dibatasi sesuai dengan fokus yang diteliti.

Data di lapangan yang bersifat kaya, dalam, dan kompleks membutuhkan pendengaran dan pengamatan yang aktif terhadap subyek hingga mendapatkan data yang banyak dan sesuai. Instrumen pendoman wawancara digunakan pada penelitian kualitatif untuk mencari jawaban dari informan yang berasal dari pemikiran subyek dan pengalamannya, melalui wawancara. Mendengarkan secara aktif tanpa memotong pembicaraan informan menjadi salah satu cara peneliti untuk mencari data di lapangan. Karena mendengarkan dengan baik akan memberikan rasa aman dan percaya diri kepada subyek untuk mengungkapkan pendapat mereka.

1.6.2 Konsep Penelitian

1.6.2.1 Pengertian *Happiness*

Para ilmuwan sosial yang tengah mempelajari “kebahagiaan”, menamakan kebahagiaan dengan istilah yang berbeda, yakni kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*). Hasil-hasil penelitian pun memperlihatkan adanya suatu kondisi semacam kebahagiaan personal (Khavari, 2000: 127). Menurut Aristoteles (dalam Ningsih, 2013: 582) kebahagiaan merupakan tujuan utama dari eksistensi manusia. Setiap orang juga memiliki harapan-harapan yang ingin dicapai guna pemenuhan kepuasan dalam kehidupannya. Keduanya, kebahagiaan dan kepuasan dalam hidup merupakan bagian dari konsep kesejahteraan subjektif yang mencakup aspek afektif dan kognitif manusia. Webster mendefinisikan bahagia sebagai suatu kata sejahtera yang dicirikan dengan kesenangan yang intens dan suatu kesenangan atau pengalaman yang memuaskan (dalam Stanford, 2010: 2).

Beberapa ahli sering menerjemahkan istilah “kebahagiaan” menjadi kata "kesejahteraan subjektif" untuk mendefinisikannya. Istilah "subjektif" digunakan karena sebenarnya seseorang yang mengalami kebahagiaan hanya relatif terhadap orang yang

mengalaminya saja. Dengan kata lain, “*hakim terbaik tentang bagaimana seseorang merasakan kebahagiaan adalah orang itu sendiri*” (Matheos, 2017). Namun akhirnya, beberapa penelitian berhasil menyajikan laporan yang akurat dan andal untuk mengukur kebahagiaan seseorang (Akhor, 2010). Para ahli telah meneliti lebih dari sekadar perasaan emosional yang baik atau positif untuk menafsirkan istilah "kesejahteraan" itu sendiri, tetapi mereka telah mendalami maknanya dan kepuasan hidup (Crabtree, 2012). Para ahli telah mengartikan suatu kebahagiaan sebagai pengalaman emosi positif yang digabungkan dengan perasaan yang mendalam mengenai makna dan tujuan hidup. Dalam kebahagiaan terdapat suasana hati (*mood*) yang positif tentang masa kini dan pandangannya tentang masa depan.

Sebuah studi oleh Martin Seligman, seorang pionir dalam psikologi positif, menegaskan bahwa kebahagiaan sementara hanya dapat diperoleh oleh mereka yang hanya mengejar kesenangan dan tidak dapat menjawab makna kebahagiaan yang sebenarnya (Akhor, 2010). Para ahli menggunakan istilah “kesejahteraan subyektif” untuk mendefinisikan kebahagiaan, bukan hanya karena lebih mudah dibaca, tetapi juga karena kata tersebut dapat digunakan sebagai payung alami untuk menggambarkan kepuasan dan makna hidup mereka sepanjang hidup mereka.

Beberapa literatur dan penelitian telah menjelaskan tentang kebahagiaan dan dapat mengidentifikasi banyak aspek utama kebahagiaan yang dapat dipelajari. Delapan aspek utama kebahagiaan dapat sebagai berikut, yakni:

- A. Perspektif, yaitu optimism dan perasaan positif yang ditimbulkan oleh pandangan hidup individu;
- B. Keseimbangan, yaitu menjaga stabilitas dalam arti rasa aman, rasa percaya, tidak takut kehilangan mata pencaharian, rasa

- memiliki, dan kemampuan untuk mengekspresikan diri (aktualisasi diri);
- C. Otonomi, yaitu seseorang dapat membimbing dirinya sendiri bagaimana, kapan dan dimana untuk mengekspresikan diri, mengembangkan dan memperoleh kepercayaan dalam aktivitas dan kehidupannya sendiri;
- D. Penguasaan, yaitu seseorang memiliki kemampuan untuk mengembangkan keterampilan yang sesuai dengan kegiatan atau pekerjaannya;
- E. Tujuan, yaitu tujuan pemerintah sejalan dengan nilai-nilai pribadinya, merasa terlibat, dan menemukan makna dalam kegiatannya sebagai motivasi utama dalam kegiatannya (Kelly, 2012);
- F. Kemajuan, yaitu kemajuan sehari-hari yang dapat dicapai seseorang untuk mencapai tujuan hidupnya;
- G. Budaya, yaitu adanya budaya yang saling mendorong dalam hubungan interpersonal, sehingga meningkatkan rasa memiliki;
- H. Apresiasi, yaitu saling menghargai dan menghormati serta pelaksanaan dalam suasana yang positif dan terbuka.

Penunjang dimensi kebahagiaan yaitu terciptanya suatu lingkungan: seperti sikap menghormati, memberikan pengakuan, kejujuran dan kesopanan, memberikan dorongan semangat atau motivasi, ekspresi kepercayaan, menyampaikan ekspresi emosional, sehingga mengakibatkan orang merasa lebih terhubung melalui empati dan afiliasi yang menggambarkan adanya ungkapan kepercayaan, penghargaan, dan rasa kasih sayang.

Perasaan emosi positif yang dirasakan individu serta aktivitas positif yang disukai oleh individu pada umumnya akan menentukan kebahagiaan (Seligman, 2005). Menurut Biswas, Diener dan Dean (2007) kebahagiaan berupa kualitas dari

keseluruhan hidup manusia yang menjadikan kehidupan menjadi lebih baik secara keseluruhan seperti kesehatan yang lebih baik, adanya kreativitas yang tinggi, memiliki pendapatan yang lebih tinggi dan tempat kerja yang baik. Seseorang yang mempunyai kebahagiaan tinggi akan merasakan bahwa pekerjaan, perkawinan, dan area lain di dalam kehidupan akan terasa memuaskan (Elfida, 2008). Demikian bahwa kebahagiaan itu sangat relatif antara satu dengan yang lain.

Ukuran kebahagiaan sangat relatif antara individu yang satu dengan yang lain. Adakala seseorang menjadikan kecukupan materi sebagai ukuran kebahagiaan dalam hidup. Namun ada yang menganggap kebahagiaan bukan mengenai materi semata, tetapi perasaan yang berkaitan dengan pemaknaan atas berbagai peristiwa yang ada disetiap rentang kehidupan. Selain itu ada juga yang menganggap perasaan yang muncul akibat seimbangannya antara harapan dan keinginan setiap orang merupakan suatu kebahagiaan (Elfida, 2008). Demikian berbagai tolok ukur kebahagiaan yang dapat dirasakan dalam kehidupan.

1.6.2.2 Komponen-Komponen *Happiness*

Happiness atau kebahagiaan memiliki arti yang sama dengan *subjective wellbeing*, yang terbagi menjadi dua bagian (Diener, 2000). Kedua komponen tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Komponen afektif (*affective wellbeing*) yaitu apa yang menggambarkan pengalaman emosional dari kesenangan, kegembiraan dan emosi. Diener (2000) menambahkan bahwa komponen afektif ini dibagi menjadi dua bagian, yaitu afek positif dan afek negatif.
- b. Komponen kognitif (*cognitive wellbeing*) yaitu adanya kepuasan hidup di bidang kehidupan lainnya.

Suh dalam Carr (2004) mendukung kedua elemen diatas, ia menunjukkan bahwa kebahagiaan dalam hidup adalah komponen afektif dan kepuasan dalam hidup adalah komponen kognitif. Suh

kemudian menambahkan bahwa komponen afektif dibagi lagi menjadi dua komponen yang terpisah yaitu afek positif dan afek negatif. Selain itu, kepuasan penilaian kognitif di berbagai bidang (seperti keluarga atau aturan pekerjaan) dan pengalaman memuaskan lainnya saling bergantung.

1.6.2.3 Faktor-Faktor yang Berkontribusi Terhadap *Happiness*

a. Faktor Eksternal

Ada delapan faktor eksternal yang mempengaruhi kebahagiaan seseorang, namun tidak semua faktor memiliki pengaruh yang besar (Seligman, 2002:261). Selain itu, Carr (2004) menunjukkan bahwa beberapa hal berkontribusi pada kebahagiaan. Menurut Seligman (2002:261) yang didukung oleh Carr (2004:45) berikut ini adalah gambaran faktor-faktor eksternal yang berkontribusi terhadap kebahagiaan yaitu:

1. Uang. Kebahagiaan yang bisa dirasakan seseorang bergantung pada situasi keuangan yang dimilikinya pada waktu tertentu karena bertambahnya kekayaan. Orang yang menempatkan uang di atas tujuan lain cenderung tidak puas dengan pendapatan dan kehidupan mereka secara keseluruhan.
2. Pernikahan. Kebahagiaan seseorang akan dipengaruhi oleh pernikahan, dan dampak pernikahan terhadap pernikahan jauh lebih besar daripada uang. Orang yang sudah menikah lebih bahagia daripada orang yang belum menikah. Alasan berbahagia adalah bahwa perkawinan orang yang sudah menikah dapat memberikan keakraban psikis dan fisik, yaitu lingkungan untuk memiliki anak, membentuk keluarga dan mempertegas identitas dan peran sosialnya sebagai pasangan dan orang tua.
3. Kehidupan Sosial. Umumnya, orang dengan tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi memiliki kehidupan sosial yang memuaskan dan dapat menghabiskan banyak waktu

untuk bersosialisasi. Persahabatan yang ada juga harus saling terbuka agar dapat memberikan kontribusi kebahagiaan, karena pertemanan dapat memberikan dukungan sosial dan memenuhi kebutuhan pergaulan. Dipercaya bahwa mempertahankan beberapa hubungan terkait dengan kebahagiaan dan kesejahteraan subjektif (Argyle, 2001, 2000 dalam Carr, 2004:46).

4. Kesehatan. Jika seseorang menganggap kesehatan (kesehatan subjektif) daripada kesehatan sebenarnya (kesehatan obyektif), itu akan mempengaruhi kesehatan kebahagiaan seseorang.
5. Agama. Penelitian telah menunjukkan bahwa orang yang beragama lebih bahagia dan puas dengan hidup mereka daripada mereka yang tidak beragama. Hal ini disebabkan oleh tiga hal: pertama, pengaruh psikologis yang diakibatkan oleh agama cenderung bersifat positif. kedua, mendapatkan manfaat emosional dari agama, bersama-sama mereka membentuk kelompok agama yang simpatik dan dengan demikian mendapatkan dukungan sosial. ketiga, agama seringkali secara fisik dan psikologis terkait dengan gaya hidup sehat dalam hal kesetiaan perkawinan, perilaku pro-sosial, makan teratur dan kerja keras.
6. Emosi Positif. Melalui penelitian Norman Bradburn dalam Seligman, (2002:261) diketahui bahwa orang yang mengalami banyak emosi positif mengalami beberapa emosi negative, begitu pula sebaliknya. Menurut Lafreniere (1999), emosi positif merupakan emosi yang diinginkan seseorang, seperti:
 - a. Gembira. Adanya rangsangan seperti keadaan fisik yang sehat atau keberhasilan pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya akan menghasilkan kegembiraan, kegembiraan, dan kesenangan. Dari

tenang hingga riang, ada berbagai ekspresi kegembiraan. Seiring bertambahnya usia, lingkungan sosial akan memaksa orang untuk mengontrol ekspresi kegembiraannya, sehingga bisa dikatakan dewasa atau matang.

- b. Rasa ingin tahu. Ada banyak rangsangan yang mengunggah rasa ingin tahu. Misalnya, sesuatu yang aneh dan baru dapat menyebabkan seseorang mencoba menemukan sesuatu.
 - c. Cinta. Adanya perasaan yang melibatkan timbulkan rasa kasih sayang baik terhadap benda maupun manusia.
 - d. Bangga. Perasaan yang dapat meningkatkan identitas diri seseorang, misalnya dengan berhasil mencapai sesuatu yang berharga atau mampu mencapai keinginan (seperti pencapaian prestasi dalam hidup).
7. Usia. Sebuah studi mengenai kebahagiaan terhadap 60.000 orang dewasa di 40 negara membagi kebahagiaan menjadi tiga bagian, yaitu kepuasan hidup, kesenangan, dan ketidaknyamanan. Kepuasan hidup perlahan-lahan akan meningkat seiring bertambahnya usia, afek kesenangan akan sedikit menurun, dan afek ketidaknyamanan tidak akan berubah (Seligman, 2002:262).
8. Pendidikan, Iklim, Ras dan Jender. Keempat hal ini tidak banyak berpengaruh pada kebahagiaan seseorang. Pendidikan dapat sedikit meningkatkan kebahagiaan masyarakat berpenghasilan rendah, karena pendidikan merupakan sarana untuk mendapatkan penghasilan yang lebih baik. Iklim daerah tempat tinggal dan ras seseorang juga tidak berpengaruh pada kebahagiaan. Meskipun tidak ada perbedaan keadaan emosi antara laki-laki dan perempuan dalam hal jenis kelamin, ditemukan bahwa

perempuan cenderung lebih bahagia dan lebih sedih daripada laki-laki (Seligman, 2002:262).

9. Produktivitas Pekerjaan. Carr (2004:46) menunjukkan bahwa orang yang bekerja seringkali lebih bahagia daripada orang yang menganggur, terutama jika tujuan yang dicapai adalah tujuan yang bernilai tinggi bagi individu. Ini karena adanya rangsangan yang menyenangkan, rasa ingin tahu yang memuaskan dan pengembangan keterampilan, dukungan sosial, dan identitas diri yang diperoleh dari pekerjaan.

b. Faktor Internal.

Menurut Seligman (2002:263), terdapat tiga faktor internal yang berkontribusi terhadap kebahagiaan, yaitu kepuasan terhadap masa lalu, optimisme terhadap masa depan, dan kebahagiaan pada masa sekarang. Namun, ketiga hal tersebut tidak selalu dirasakan secara bersamaan, seseorang bisa saja bangga dan puas dengan masa lalunya namun merasa getir dan pesimis terhadap masa sekarang dan yang akan datang.

1. Kepuasan Terhadap Masa Lalu. Dimana kepuasan terhadap masa lalu dapat dicapai melalui tiga cara yaitu: (1) Melepaskan pandangan masa lalu sebagai penentu masa depan seseorang. (2) *Gratitude* (bersyukur) terhadap hal-hal baik dalam hidup akan meningkatkan kenangan-kenangan positif. (3) *Forgiving dan forgetting* (memaafkan dan melupakan). Perasaan seseorang terhadap masa lalu tergantung sepenuhnya pada ingatan yang dimilikinya. Salah satu cara untuk menghilangkan emosi negatif mengenai masa lalu adalah dengan cara memaafkan. Defenisi memaafkan menurut Affinito dalam Seligman, (2002:263) adalah memutuskan untuk tidak menghukum pihak yang menurut seseorang telah berlaku tidak adil padanya, bertindak sesuai dengan keputusan tersebut dan

mengalamikelegaannya emosi setelahnya. Memafkan dapat menurunkan tingkat *stress* seseorang dan dapat meningkatkan kemungkinan terciptanya kepuasan hidup.

2. Optimisme Terhadap Masa Depan. Optimisme didefinisikan sebagai ekspektasi secara umum bahwa akan terjadi lebih banyak hal baik dibandingkan terjadi hal buruk di masa yang akan datang (Carr, 2004:46).
3. Kebahagiaan Masa Sekarang. Kebahagiaan masa sekarang melibatkan dua hal, yaitu: (1) *Pleasure* yaitu kesenangan yang memiliki komponen sensori dan emosional yang kuat, sifatnya sementara dan melibatkan sedikit pemikiran. *Pleasure* terbagi menjadi dua, yaitu *bodily pleasures* yang didapat melalui indera dan sensori, dan *higher pleasures* yang didapat melalui aktivitas yang lebih kompleks. Adapun tiga hal yang dapat meningkatkan kebahagiaan sementara, yaitu pertama menghindari habituasi dengan cara memberi selang waktu cukup panjang antar kejadian menyenangkan; kedua *savoring* (menikmati) yaitu menyadari dan dengan sengaja memperhatikan sebuah kenikmatan; serta ketiga *mindfulness* (kecermatan) yaitu mencermati dan menjalani segala pengalaman dengan tidak terburu-buru dan melalui perspektif yang berbeda. (2) *Gratification* yaitu kegiatan yang sangat disukai oleh seseorang namun tidak selalu melibatkan perasaan tertentu, dan durasinya lebih lama dibandingkan *pleasure*, kegiatan yang memunculkan gratifikasi umumnya memiliki komponen seperti menantang, membutuhkan keterampilan dan konsentrasi, bertujuan, ada umpan balik langsung, pelaku tenggelam di dalamnya, ada pengendalian, kesadaran diri pupus, dan waktu seolah berhenti.

1.6.2.4 Leisure

Leisure adalah konsep yang sangat sulit untuk didefinisikan. Studi tentang rekreasi memiliki asal mula yang merentang ke tahun 1920-an dan *The Theory of the Leisure Class* Veblen (1925). Namun, pada 1960-an dan 1970-an dasar-dasar studi waktu luang sebagai bidang akademik diletakkan. Penulis awal seperti Dumazedier dalam *Menuju Masyarakat Liburan* (1967) mendefinisikan waktu luang sebagai kegiatan yang dipisahkan dari kewajiban lain seperti pekerjaan dan keluarga dan memberikan kesempatan kepada para individu ganda untuk relaksasi, memperluas pengetahuan, dan partisipasi sosial. Definisi Dumazedier menyoroti gagasan bahwa liburan melibatkan kesenangan dan kebebasan memilih dan membedakannya dari pekerjaan yang dibayar dan komitmen sehari-hari. Waktu luang dapat dilihat sebagai kompensasi, sarana untuk melepaskan diri dari rutinitas kerja harian, atau sebagai sisa waktu, waktu tersisa ketika komitmen lain telah terjadi. Definisi liburan sebagai pertentangan dengan pekerjaan dan kewajiban lainnya telah sangat signifikan dalam sosiologi waktu luang. Di Inggris, Parker (1971) adalah kontribusi besar yang mengeksplorasi secara lebih rinci hubungan antara kerja dan liburan ini dan berpendapat bahwa waktu luang tentu saja merupakan aspek penting dari kehidupan sosial yang menuntut analisis sosiologis yang ketat bersamaan dengan bidang pekerjaan, keluarga, yang lebih konvensional.

Dengan demikian, *Leisure* dapat memberikan ruang penting bagi individu sebagai kebebasan untuk menentukan nasib sendiri dan memuaskan. Karya psikolog sosial Amerika Utara Csikszentmihalyi telah digunakan dalam pendekatan ini untuk memahami kenyamanan; khususnya konsep aliran telah diterapkan. Gagasan aliran ini dikaitkan dengan apa yang menurut pendapat Csikszentmihalyi adalah pengalaman yang optimal, ketika individu-individu yang sangat terampil ditarik ke batas

mereka dan menjadi benar-benar terserap dalam kegiatan mereka. Melalui kegiatan waktu luang itulah banyak orang berusaha untuk mencapai pengalaman optimal ini. Berfokus pada waktu luang sebagai pengalaman mengarahkan perhatian ke motivasi dan kepuasan dan menekankan perasaan dan pengalaman batin dari pada konteks dan kendala eksternal.

1.6.2.5 *Happiness at Work*

Carr (2004) menegaskan bahwa kebahagiaan pada umumnya bergantung pada penilaian kognitif tentang kepuasan di berbagai bidang kehidupan seperti keluarga, pekerjaan, pengaturan, dan pengalaman afektif. Selain itu, Carr (2004) menegaskan bahwa ada delapan bidang kehidupan dimana seseorang dapat bahagia yaitu diri sendiri, keluarga, pernikahan, relasi, lingkungan sosial, fisik, kerja dan pendidikan. Bidang-bidang kehidupan untuk mencapai kebahagiaan menurut Eddington dan Shuman (dalam Putri, 2009) yaitu diri sendiri, keluarga, waktu, kesehatan, keuangan, dan pekerjaan.

Demikian dapat disebutkan salah satu domain kehidupan untuk memperoleh kebahagiaan yaitu pekerjaan. Pekerjaan menjadi suatu hal yang penting bagi kehidupan seseorang. Salah satu tugas penting dalam perkembangan masa dewasa yang harus dipenuhi yaitu bekerja (Putri, 2009). Dengan bekerja, seseorang dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, dan papan. Akan tetapi, antara individu yang satu dengan yang lainnya mempunyai cara yang berbeda dalam memaknai suatu pekerjaan. Pekerjaan bukan semata-mata sebagai alat untuk mendapatkan uang tetapi juga isyarat bahwa individu dihargai, dibutuhkan orang lain, dan meyakinkan bahwa individu mampu melakukan sesuatu sehingga pekerjaan memberikan makna lain pada kehidupan individu tersebut.

Lopez dan Snyder (2007) menyatakan tiga macam konsep kerja, yaitu pertama, pekerjaan yang menitikberatkan pada

keuangan sehingga pekerjaan dinilai sebagai asset bagi penyedia kebutuhan keluarga, dan kedua, pekerjaan adalah karir dengan memberikan motivasi, dalam mencapainya harus adanya memotivasi kebutuhan untuk persaingan atau meningkatkan harga diri dan kepuasan, terakhir ketiga pekerjaan adalah panggilan dari hati yang berasal dari dalam dan berasal dari keyakinan individu dalam mencapai tujuan sosial yang berguna dimana pekerjaan merupakan bentuk pengembangan diri ke arah lebih baik.

Seseorang yang memiliki emosi positif setiap saat adalah orang yang bekerja dengan senang hati, karena orang tersebut paling tahu bagaimana mengelola dan mempengaruhi duni kerja, sehingga memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan kerja (Pryce & Jones, 2010). Diener menggunakan istilah kesejahteraan *subjektif (subjective well-being)* untuk menggambarkan kebahagiaan. Ariati (2010) meneliti hubungan antara *subjective wellbeing* dan kepuasan kerja menemukan bahwa ada korelasi positif antara *subjective wellbeing* dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, ada keterkaitan antara kebahagiaan dan kepuasan kerja. Jika seseorang menyukai dan mencintai pekerjaannya, ia akan merasa sangat bahagia. Pekerjaan dilakukan dengan sepenuh hati dan mendapatkan bayaran atau materi akan membuat seseorang bahagia.

Artinya orang yang bekerja dengan sepenuh hati akan merasa puas dengan pekerjaannya yang akan mempengaruhi efisiensi kerjanya. Seseorang bisa puas dengan pekerjaannya dengan bekerja sepenuh hati sesuai dengan keinginannya sendiri, tidak dipaksa, dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan sehari-hari. Artinya, seseorang bekerja tidak hanya ingin mendapatkan materi, tetapi sesuai panggilan hati. Ini akan membuat orang merasa bahagia saat bekerja.

Lopez dan Snyder (2007) mengemukakan bahwa seseorang tidak hanya bekerja untuk keuntungan materi, tetapi juga

mengartikan pekerjaan sebagai panggilan agar dapat bekerja dengan hati yang bahagia dan senang. Adanya ketidakpuasa dalam bekerja dapat menimbulkan ketidakpuasan yang dapat berdampak negative pada organisasi, antara lain rendahnya kehadiran dan *turnover* karyawan yang tinggi (Soeghandi, 2013). Kebahagiaan dalam bekerja sangat penting bagi seseorang karena seseorang dalam bekerja memiliki perasaan yang positif, membuat orang tersebut puas, produktif dan memiliki tingkat *turnover* yang rendah sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas (Ningsih, 2013).

Intinya, seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan berdampak positif dan negative bagi organisasi. Dengan melihat efek positif dan negative dari orang yang bahagia dan tidak bahagia, agensi dapat meningkatkan kebahagiaan orang di tempat kerja. Namun, penting untuk terlebih dahulu memahami faktor-faktor yang membuat seseorang bahagia untuk meningkatkan kebahagiaan dalam bekerja.

Menurut Seligman (2005), kebahagiaan adalah konsep yang mengacu pada emosi positif yang dirasakan seseorang dan aktivitas positif yang disukai orang tersebut. Kebahagiaan adalah keadaan emosi yang positif, dan didefinisikan secara subjektif oleh setiap orang (Lopez dan Snyder, 2007). Menurut Lyubomirsky (2007), penilaian subjektif dan menyeluruh dari orang yang menilai dirinya bahagia bisa disebut kebahagiaan. Hal ini dimulai dengan pemikiran seseorang, yaitu menilai kebahagiaan berdasarkan kriteria subjektif seseorang. Biswas, Diener dan Dean (2007) mendefinisikan kebahagiaan sebagai keseluruhan kualitas hidup manusia yang menjadikan hidup lebih baik secara keseluruhan, misalnya kesehatan yang lebih baik, kreativitas yang tinggi, pendapatan yang lebih tinggi dan lingkungan kerja yang baik. Dari beberapa pemahaman para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan merupakan kondisi

emosi positif dan aktifitas positif yang dirasakan individu ketika secara subjektif mengevaluasi diri sebagai individu yang bahagia, sehingga meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan.

Karena kebahagiaan dipengaruhi oleh budaya, kepribadian, pernikahan, dukungan sosial, persahabatan, kesehatan, agama dan spritualitas serta kerjasama dengan rekan kerja. Sementara kerja diartikan sebagai kegiatan untuk mencapai suatu tujuan (Anaroga, 2009). Malayu (2009) mengemukakan bahwa kerja adalah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang dalam suatu pekerjaan tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Perasaan positif yang dibawa seseorang setiap kali bekerja merupakan suatu kebahagiaan di tempat kerja, karena orang tersebut dapat memahami, mengelola dan mempengaruhi dunia kerja, sehingga dapat memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan atas pekerjaannya (Pryce And Jones, 2010). Dalam penelitian ini kebahagiaan di tempat kerja diartikan sebagai kondisi seseorang untuk mengevaluasi dirinya secara subyektif sebagai emosi positif dan aktivitas positif yang muncul ketika bekerja. Perasaan positif yang dimiliki oleh individu disetiap waktu kerja merupakan suatu kebahagiaan di tempat kerja, karena orang tersebut dapat mengetahui, mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya sehingga mampu memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan bagi dirinya dalam bekerja (Pryce dan Jones, 2010). Pada penelitian ini kebahagiaan di tempat kerja didefinisikan sebagai kondisi emosi positif dan aktivitas positif yang dirasakan oleh seseorang secara subyektif dalam menilai diri sebagai orang yang bahagia atau tidak dalam melakukan aktivitas pekerjaan di tempat kerja.

Adapun aspek-aspek kebahagiaan di tempat kerja antara lain yaitu gaji, jam kerja, rekan kerja, lingkungan kerja, manajemen,

kepribadian dan sikap. Selain itu, nilai pekerjaan memiliki dampak yang besar pada kebahagiaan individu di tempat kerja (Suojanen, 2012). Menurut Carr (2004) menyebutkan kepribadian, budaya, pernikahan, dukungan sosial, persahabatan, kesehatan, agama dan spiritualitas, serta kerjasama merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi individu bahagia di tempat kerja.

1.6.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang peneliti lakukan berada di DKI Jakarta. DKI Jakarta dikenal dengan kota yang memiliki banyak potensi dalam bidang industri kreatifnya. Adapun berbagai macam industri kreatif yang berkembang pesat di DKI Jakarta yakni industri film, periklanan, musik, pertunjukan, pertelevisian dan arsitektur. Pada umumnya, sebagian besar orang-orang di ibukota bekerja sebagai pekerja kreatif. Jenis pekerja mereka biasanya mencakup sebagai *cameramen*, *content and video produser*, *makeup artist*, instruktur *freedive*, *mermaid* dan *under water performer*, *desainer*, *freelance* kreatif, manajer *freelance dan event organizer*, *youtuber*, arsitek, dan pekerjaan lain yang membutuhkan kreativitas tinggi yang sangat banyak di temukan di ibu kota. Dalam kehidupan kesehariannya mereka berkontribusi pada masyarakat dan budaya karena luasnya pekerjaan mereka dan kontribusi keuangan mereka terhadap ekonomi.

1.6.4 Penentuan Informan

Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan 6 informan sebagai perwakilan pekerja kreatif. Ke enam informan ini memiliki jenis pekerjaan yang berbeda dan ada yang bekerja dibawah naungan perusahaan kreatif dan ada yang tidak bekerja melainkan hanya sebagai pekerja *freelance*, dimana ada yang bekerja sebagai *cameramen*, *content and video produser*, *makeup artist*, instruktur *freedive*, *mermaid* dan *under water performer* serta ada juga yang sebagai *freelance* kreatif dan manajer *freelance dan event organizer*. Dalam hal pekerjaan, ke enam informan ini tentunya memiliki *jobdesk* dan kesibukan yang

berbeda-beda sehingga ini alasannya memilih ke enam orang tersebut sebagai informan dalam penelitian ini. Selain itu, mereka juga memiliki umur, status pernikahan, dan kondisi ekonomi yang berbeda.

1.6.5 Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam studi ini berdasarkan penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan wawancara mendalam (*indepth interview*) yang mengacu pada pedoman wawancara (*interview guide*) di mana di dalamnya berisi petunjuk secara garis besar tentang proses dan isi wawancara. Adapun fungsi daripada pedoman wawancara tersebut tidak lain adalah untuk menjaga agar keseluruhan wawancara tetap terfokus pada masalah dan topik yang dikaji dalam studi penelitian. Wawancara mendalam secara bertatap muka adalah hal penting mengingat akan pemahaman atas interpretasi subjek penelitian terhadap ke-diri-annya (*self*) dan lingkungan sosial tempat subjek berada pun juga krusial (Bryman, 2004).

Seluruh rangkaian proses dalam wawancara pada penelitian dibantu dengan sebuah instrument penelitian, yaitu, alat perekam suara (*voice recorder*) agar keaslian pernyataan dari setiap subjek penelitian dapat tetap terjaga. Peneliti mewawancarai setiap subjek tergantung kesediaan dan waktu senggang yang diinginkan informan. Sedangkan, wawancara dilakukan di kediaman masing-masing subjek di mana sebagian besar wawancara dilakukan pada pagi hingga siang hari, hanya beberapa subjek yang mengkehendaki untuk diwawancarai pada sore hingga malam hari. Data lainnya, mencari informasi bagi peneliti diperoleh melalui internet, seperti artikel, jurnal penelitian, skripsi dan buku.

1.6.6 Analisis Data

Menurut Miles and Huberman (1992) analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif melalui proses data *reduction*, data *display*, dan *verification*. Analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya kedalam suatu pola, kategori dan satuan uraian. Dalam penelitian ini analisis data dilakukan secara berkesinambungan

dari awal sampai akhir penelitian, baik di lapangan maupun diluar lapangan dengan mempergunakan teknik seperti yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman:

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Data yang diperoleh peneliti di lapangan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi direduksi dengan cara merangkum, memilih dan memfokuskan data. Pengumpulan data, penyajian data, reduksi data, kesimpulan-kesimpulan, penarikan /verifikasi pada hal-hal yang sesuai dengan tujuan penelitian. Pada tahap ini, peneliti melakukan reduksi data dengan cara memilah-milah, mengkategorikan dan membuat abstraksi dari catatan lapangan, wawancara dan dokumentasi.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data dilakukan setelah data selesai direduksi atau dirangkum. Data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi dianalisis kemudian disajikan dalam bentuk catatan wawancara), catatan lapangan) dan catatan dokumentasi. Data yang sudah disajikan dalam bentuk catatan wawancara, catatan lapangan dan catatan dokumentasi diberi kode data untuk mengorganisasi data, sehingga peneliti dapat menganalisis dengan cepat dan mudah. Peneliti membuat daftar awal kode yang sesuai dengan pedoman wawancara, observasi dan dokumentasi. Masing-masing data yang sudah diberi kode dianalisis dalam bentuk refleksi dan disajikan dalam bentuk teks.

3. Kesimpulan

Penarikan atau Verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*) Langkah terakhir dalam analisis data kualitatif model interaktif adalah penarikan kesimpulan dari verifikasi. Berdasarkan data yang telah direduksi dan disajikan, peneliti membuat kesimpulan yang didukung dengan bukti yang kuat pada tahap pengumpulan data. Kesimpulan adalah jawaban dari rumusan masalah dan pertanyaan yang telah diungkapkan oleh peneliti sejak awal.