



Indeks Kebahagiaan di Tempat Kerja: Indonesia

Apa yang membuat pekerja Indonesia bahagia dan cara menciptakan tempat kerja yang lebih menyenangkan serta produktif.

Tentang Jobstreet by SEEK

Jobstreet adalah platform ketenagakerjaan terdepan yang telah menghubungkan kandidat dengan pekerjaan yang tepat di Indonesia sejak tahun 2006. Dioperasikan oleh SEEK, perusahaan yang tercatat di Bursa Efek Australia (ASX), Jobstreet memadukan keahlian lokalnya yang mendalam dengan teknologi dan platform AI kelas dunia dari SEEK untuk menciptakan hubungan antara kandidat dan pekerjaan yang sesuai di seluruh Asia-Pasifik.

SEEK telah hadir di Australia, Selandia Baru, Hong Kong, Indonesia, Malaysia, Filipina, Singapura, dan Thailand. Selain itu, SEEK memiliki investasi di pasar ketenagakerjaan di Tiongkok, Korea Selatan, dan Bangladesh.

Pada tahun 2021, 2022, 2023, dan 2024, SEEK diakui sebagai salah satu dari Sepuluh Tempat Kerja Terbaik di Australia di bidang Teknologi dalam penghargaan AFR BOSS Best Places to Work.

Tentang laporan ini

Indeks Kebahagiaan di Tempat Kerja dari SEEK memberikan gambaran menyeluruh tentang tingkat kebahagiaan pekerja di seluruh Asia-Pasifik, dan laporan ini berfokus pada hasil di Indonesia. Laporan ini mengupas temuan penelitian, menyoroti faktor-faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di dalam maupun di luar tempat kerja, serta memberikan kiat-kiat praktis untuk meningkatkan kebahagiaan pekerja.

Penelitian ini dilakukan oleh lembaga riset pasar Nature atas nama SEEK pada Oktober-November 2025 melalui survei daring. Responden survei ini mencakup sekitar 1.000 orang yang saat ini aktif di pasar ketenagakerjaan, dengan usia 18 sampai 64 tahun, dan tinggal di Indonesia. Untuk memastikan akurasinya, data ini sudah disesuaikan melalui pembobotan agar mencerminkan kondisi tenaga kerja secara geografis, serta berdasarkan usia dan jenis kelamin mereka.

Daftar Isi

Pengantar.....	04
Kebahagiaan di Asia-Pasifik pada tahun 2025.....	06
Kondisi kebahagiaan tempat kerja di Indonesia.....	08
Kesenjangan kebahagiaan.....	17
Kebahagiaan di berbagai kelompok demografi.....	22
Panduan praktis untuk perusahaan	27
Pelajari lebih lanjut.....	32

Pengantar

Setiap pekerja yang bahagia punya satu kesamaan: mereka menemukan makna dalam pekerjaan mereka. Pekerja yang menemukan makna dalam pekerjaannya tidak hanya lebih bahagia, tapi juga memiliki motivasi lebih tinggi dan kecenderungan lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaannya. Manfaat dari berinvestasi untuk kebahagiaan pekerja dan mempertemukan mereka dengan makna ini tidak bisa disangkal lagi.

Laporan ini bertujuan untuk membekali perusahaan dengan informasi dan perangkat yang mereka butuhkan untuk memenuhi dan meningkatkan kebahagiaan pekerja. Laporan ini juga menunjukkan hubungan antara kepuasan dalam bekerja dan keterlibatan pekerja. Di era kemajuan AI dan perangkat otomatisasi lainnya di tempat kerja, pimpinan perusahaan semakin dituntut untuk memastikan bahwa pekerjanya merasa didengar dan terhubung dengan makna pekerjaannya.

Dengan membagikan data yang dikumpulkan langsung dari tenaga kerja di pasar, kami ingin mendorong para pimpinan perusahaan untuk membangun tempat kerja yang lebih bermakna dan memuaskan bagi pekerjanya, sehingga dapat meningkatkan kebahagiaan demi setiap individu maupun perusahaan.



Wisnu Dharmawan
Acting Managing Director, Indonesia
Jobstreet by SEEK



Kebahagiaan Kerja di Asia-Pasifik pada tahun 2025

Untuk memahami sentimen tempat kerja di seluruh Asia-Pasifik secara mendalam, kami melakukan survei pada pekerja di delapan negara yang beragam, dengan menanyakan “Secara umum, seberapa bahagia Anda di tempat kerja?”

Temuan kami menunjukkan variasi yang cukup beragam di wilayah ini.

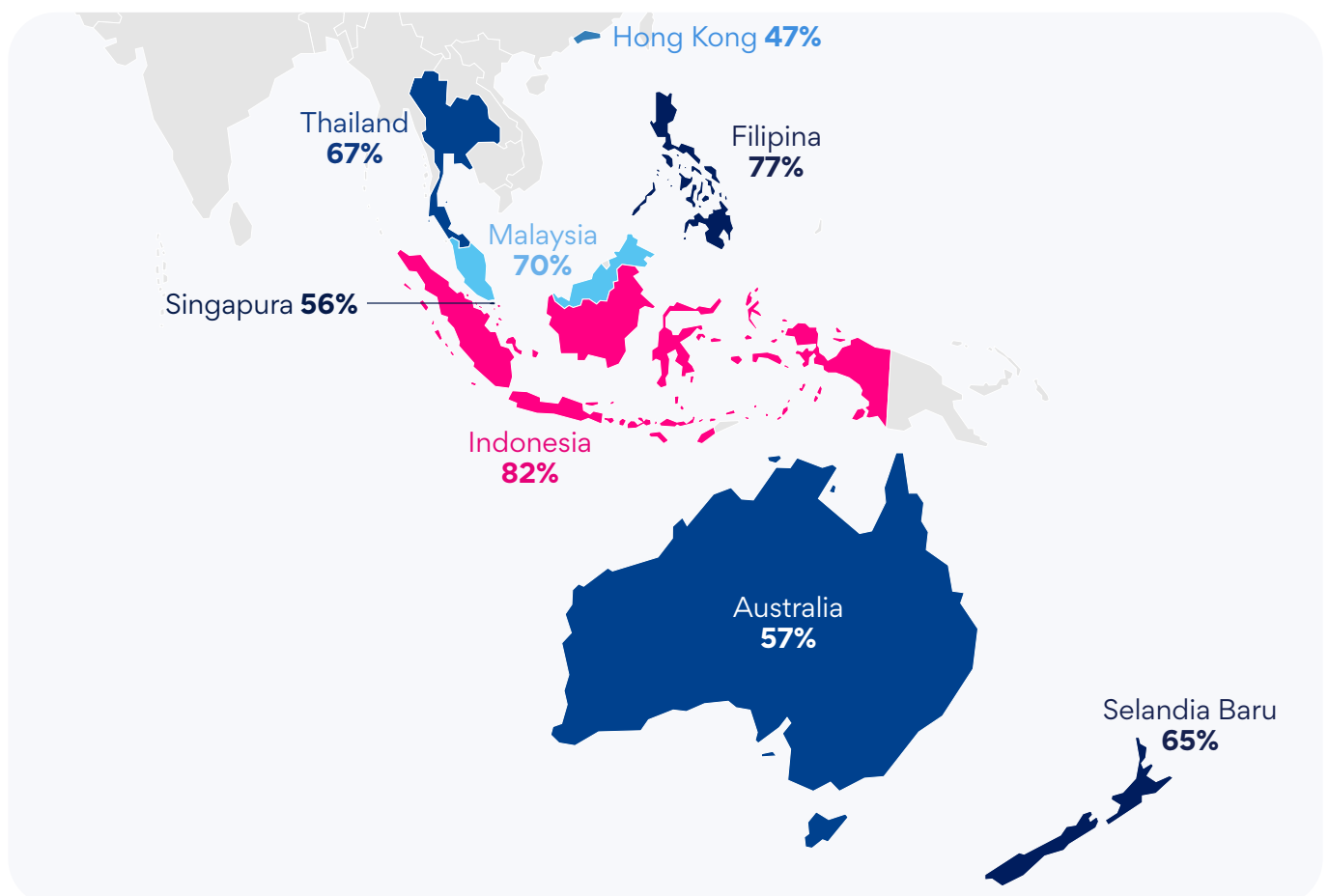


Kebahagiaan tempat kerja di wilayah Asia-Pasifik

Indonesia memiliki tingkat kebahagiaan tertinggi di tempat kerja, dengan 82% responden melaporkan bahwa mereka merasa cukup atau sangat bahagia di tempat kerja, diikuti oleh Filipina di angka 77%. Sebagian dari temuan ini mungkin mencerminkan kecenderungan budaya di Indonesia dan Filipina untuk menjawab survei dengan positif. Meskipun demikian, hasil ini tetap mencolok dan mungkin menunjukkan adanya kebahagiaan di tempat kerja yang benar-benar lebih tinggi di kedua pasar ketenagakerjaan ini dibandingkan negara lainnya.

Di sisi lain, responden dari Hong Kong (47%), Singapura (56%), dan Australia (57%) melaporkan angka kebahagiaan di tempat kerja terendah dibandingkan pasar lainnya. Hal ini menegaskan adanya budaya korporat yang lebih kompetitif dan tekanan biaya hidup yang dihadapi pekerja di lokasi-lokasi tersebut.

Temuan ini menunjukkan bahwa pengalaman di tempat kerja di kawasan Asia-Pasifik sangat beragam karena pengaruh dari perbedaan budaya, ekonomi, dan lingkungan perusahaan. Karena itu, meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja jelas tidak bisa dilakukan dengan mengandalkan satu cara saja. Setiap pasar ketenagakerjaan butuh strategi yang dirancang untuk benar-benar mendukung dan melibatkan tenaga kerjanya.



Kondisi kebahagiaan di tempat kerja Indonesia

Untuk memahami kebahagiaan di tempat kerja Indonesia secara mendetail, kami meneliti seberapa bahagia para pekerja dalam pekerjaan mereka secara umum maupun terhadap aspek-aspek spesifik pekerjaan mereka.

Laporan ini menyajikan gambaran umum mengenai kebahagiaan di tempat kerja dan faktor-faktor utamanya, serta menunjukkan perbedaan antar generasi, industri, dan tingkat pendapatan.



TEMUAN UTAMA 1:

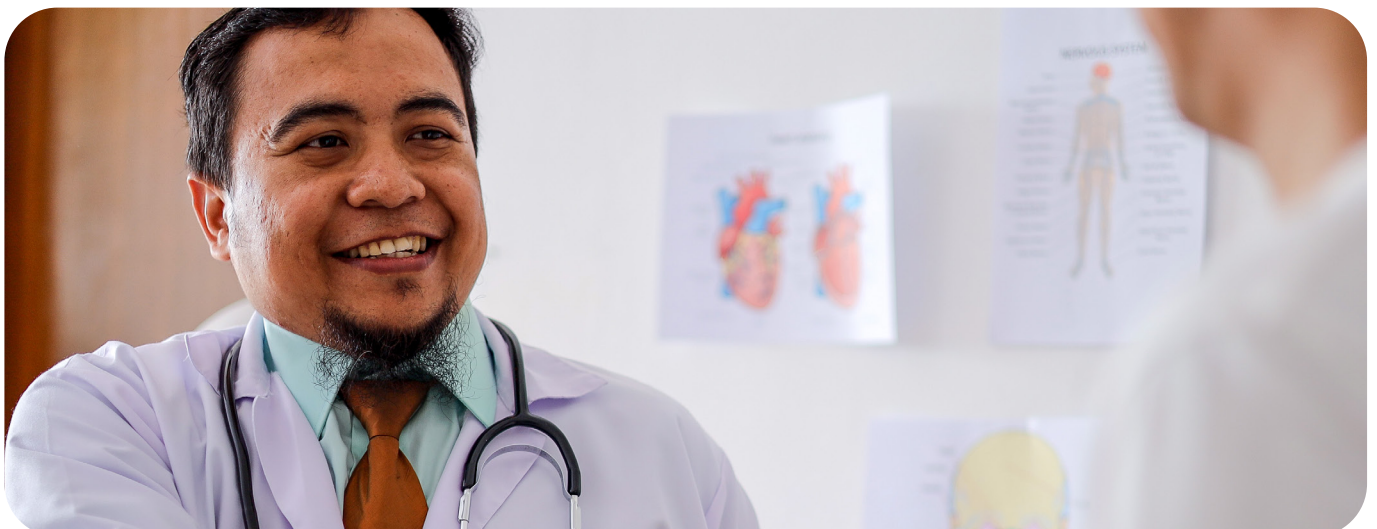
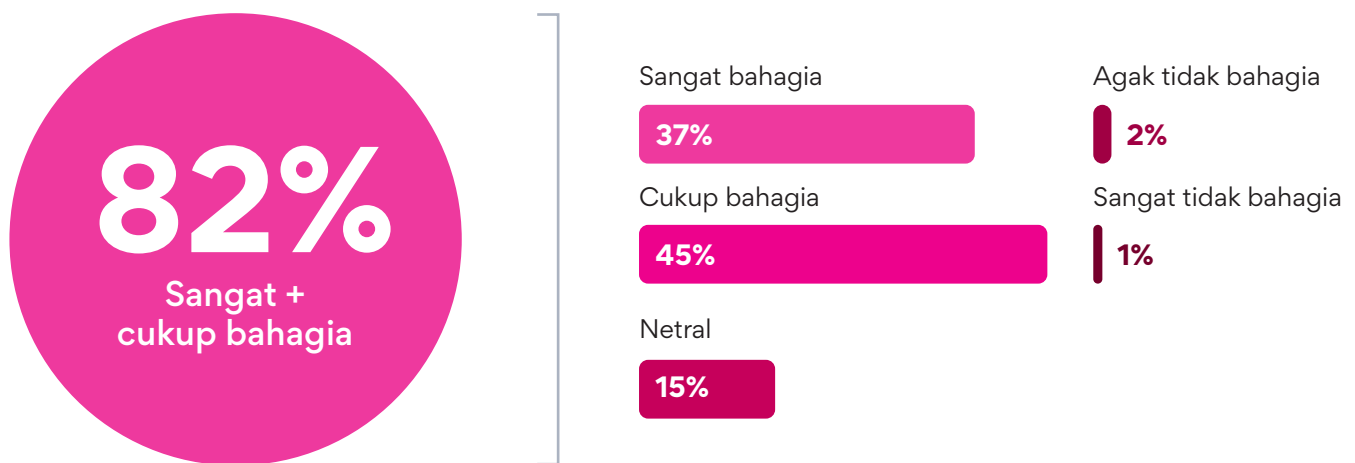
Mayoritas orang Indonesia merasa bahagia di tempat kerja

Ketika ditanya mengenai tingkat kebahagiaan mereka secara keseluruhan di tempat kerja, 82% pekerja di Indonesia mengaku cukup atau sangat bahagia—persentase yang lebih tinggi dibandingkan negara Asia-Pasifik lainnya.

Sebagian besar pekerja di Indonesia juga merasa diapresiasi dan dilibatkan, karena 86% responden mengaku merasa dihargai dan 75% mengaku merasa pekerjaannya bermakna. Hal ini menunjukkan tingginya sikap positif dan rasa puas di tempat kerja.

Rasa kebahagiaan ini pun melampaui dunia kerja, melihat bagaimana masyarakat Indonesia melaporkan tingkat kesejahteraan keseluruhan yang lebih tinggi. Sebuah studi terbaru dari Harvard, Baylor University, dan Gallup bahkan menobatkan Indonesia sebagai “negara paling sejahtera di dunia”. Ini mencerminkan optimisme dan sikap positif yang membentuk kehidupan di Indonesia sekarang, baik di dalam maupun di luar pekerjaan.

Kebahagiaan di tempat kerja secara umum



TEMUAN UTAMA 2:

Pekerja di Indonesia paling merasa bahagia karena rekan, tempat, lokasi, dan makna pekerjaannya

Mengenai elemen spesifik dalam pekerjaan, para pekerja di Indonesia merasa paling bahagia karena rekan dan tempat mereka bekerja, serta makna pekerjaan tersebut.

Mereka yang bisa bekerja dari rumah atau secara hibrid lebih senang dengan lokasi tempat kerja mereka (78%), dibandingkan mereka yang tidak mendapat fleksibilitas itu (67%). Sistem kerja yang fleksibel jelas membawa perubahan nyata di Indonesia, karena kerja hibrid juga semakin populer.



Apa yang paling menyenangkan/tidak menyenangkan bagi pekerja Indonesia



TEMUAN UTAMA 3:

Bukan hanya gaji, *work-life balance* dan makna pekerjaan adalah faktor utama kebahagiaan

Ketika kami tanya tentang apa yang akan membuat mereka lebih bahagia, mayoritas pekerja Indonesia menjawab gaji lebih tinggi, dengan 54% responden menempatkannya dalam lima faktor teratas (dari 20 faktor). Namun, meskipun gaji menempati posisi teratas secara keseluruhan, ketika kita lihat datanya lebih dekat, ceritanya menjadi berbeda.

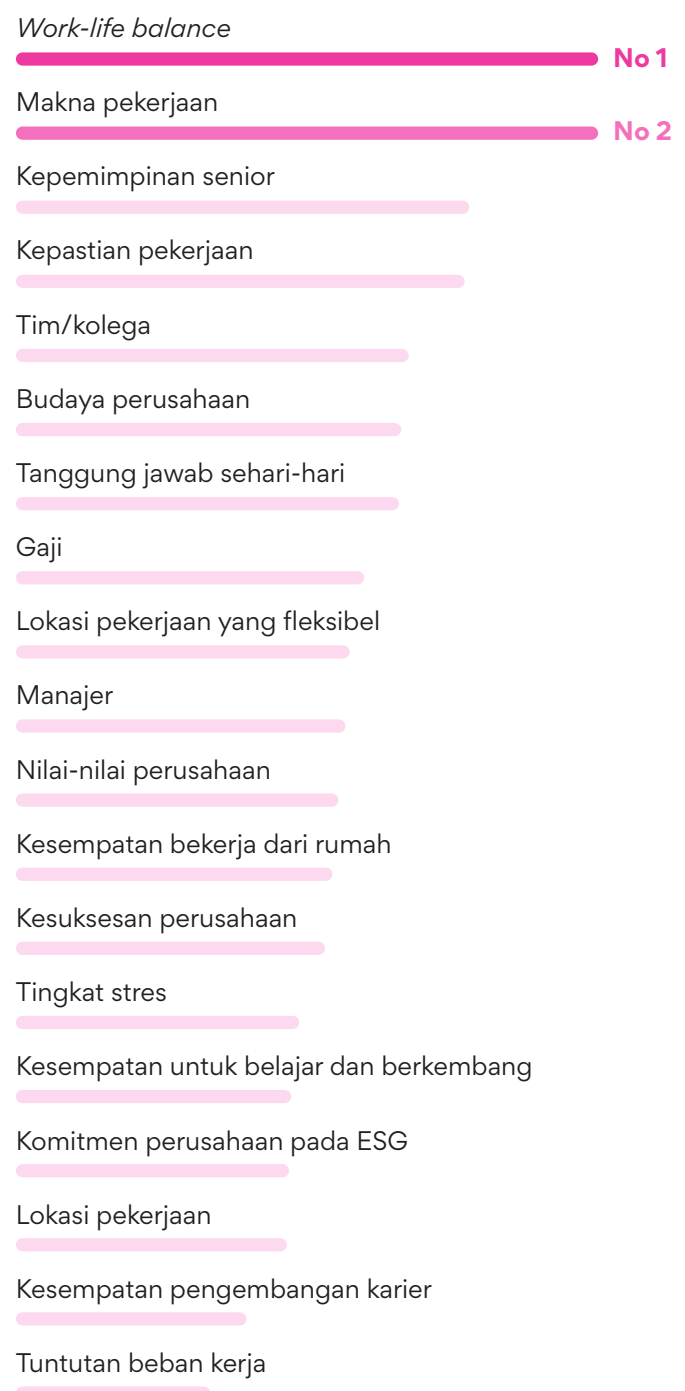
Untuk menggali lebih jauh faktor kebahagiaan di tempat kerja, kami membandingkan hubungan antara tingkat kebahagiaan terhadap aspek tertentu dalam pekerjaan dengan kebahagiaan secara umum di tempat kerja. Hasilnya menunjukkan satu benang merah dari semua pasar yang disurvei oleh SEEK: makna dalam pekerjaan sangat berdampak pada kebahagiaan di tempat kerja. Khusus di Indonesia, *work-life balance* juga penting untuk kebahagiaan di tempat kerja.

Jadi, apa itu makna di pekerjaan? Makna ini didefinisikan sebagai kondisi ketika pekerja merasa bahwa pekerjaannya punya arti yang penting. Ketika mereka berangkat kerja setiap hari, didasari misi dan perasaan bahwa kerja mereka berkontribusi pada tujuan perusahaan, terlepas dari posisi atau fungsi mereka. Ini juga mencakup sisi personal, yaitu ketika pekerjaan mereka mendukung harapan, nilai, dan aspirasi pribadi mereka.

Artinya, gaji yang kompetitif memang penting untuk menarik dan mempertahankan kandidat. Tapi, kebahagiaan kemungkinan besar akan datang ketika orang merasa pekerjaannya bermakna dan mereka punya keseimbangan untuk menikmati hal-hal di luar pekerjaan.

Sekitar 74% pekerja di Indonesia merasa bahagia dengan *work-life balance* mereka dan makna pekerjaannya, yang menjelaskan kenapa kebahagiaan di tempat kerja Indonesia tinggi secara keseluruhan. Meskipun demikian, dukungan bagi pekerja untuk menemukan makna dan *work-life balance* masih bisa ditingkatkan, serta perlu dukungan dari pimpinan perusahaan.

Faktor kebahagiaan di tempat kerja





“

Aku ingin bilang ke diriku di masa lalu untuk fokus pada keseimbangan dan tujuan, bukan hanya kesuksesan. Pilih pekerjaan yang sejalan dengan nilai-nilai kamu dan membuat kamu merasa bangga dengan apa yang kamu lakukan.

- Milenial,
Industri Sektor Publik

TEMUAN UTAMA 4:

Pimpinan senior punya tanggung jawab penting untuk kebahagiaan pekerja di tempat kerja

Setelah work-life balance dan makna, kepemimpinan senior adalah faktor berikutnya yang paling berpengaruh dalam membentuk kebahagiaan di tempat kerja Indonesia.

Cara para pimpinan senior berkomunikasi, mengambil keputusan, dan menjaga budaya perusahaan sangat berdampak pada bagaimana pekerja merasa didukung dan dihargai, terutama dalam lingkungan kerja yang relatif hierarkis di Indonesia.

64% pekerja di Indonesia saat ini merasa puas dengan kepemimpinan senior mereka—sebuah angka yang lebih rendah dibandingkan kepuasan terhadap aspek lain di pekerjaan mereka. Hal ini bisa jadi cerminan adanya tantangan seputar transparansi yang terbatas atau kesenjangan komunikasi dalam pengambilan keputusan. Ini juga bisa menandakan bahwa beberapa pekerja merasa kontribusi mereka tidak diakui atau dihargai oleh atasan sehingga mengurangi makna pekerjaan yang mereka rasakan. Padahal, makna merupakan faktor utama kebahagiaan di tempat kerja.

Dengan lebih mengakui pencapaian pekerja serta mendukung komunikasi dua arah yang terbuka, terutama untuk mereka yang mengalami burnout, pimpinan senior berkesempatan untuk membangun lingkungan yang lebih suportif dan meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja.

“

Yang bisa dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kebahagiaan saya di tempat kerja adalah membuat lingkungan kerja yang suportif dan positif, mengakui prestasi pekerja, serta menyediakan kesempatan untuk pengembangan diri. Selain itu, komunikasi yang terbuka serta mendengarkan kebutuhan dan keluhan pekerja juga sangat penting.

- Gen Z,
Industri Konstruksi

Faktor kebahagiaan di tempat kerja

Work-life balance

Makna pekerjaan

Kepemimpinan senior

No 3

Kepastian pekerjaan

Tim/kolega

Budaya perusahaan

Tanggung jawab sehari-hari

Gaji

Lokasi pekerjaan yang fleksibel

Manajer

Nilai-nilai perusahaan

Kesempatan bekerja dari rumah

Kesuksesan perusahaan

Tingkat stres

Kesempatan untuk belajar dan berkembang

Komitmen perusahaan pada ESG

Lokasi pekerjaan

Kesempatan pengembangan karier

Tuntutan beban kerja

TEMUAN UTAMA 5:

Kepastian pekerjaan berperan penting dalam kebahagiaan di tempat kerja

Kepastian pekerjaan (*job security*) berperan penting dalam kebahagiaan di tempat kerja Indonesia, terutama di tengah melambatnya ekonomi dan meningkatnya ketidakpastian akhir-akhir ini.

70% pekerja di Indonesia merasa senang dengan kepastian pekerjaan mereka saat ini. Temuan ini menunjukkan kepuasan secara umum, meskipun masih ada rasa kekhawatiran di pasar ketenagakerjaan.

Namun, ada juga kecemasan tentang masa depan, karena 42% pekerja merasa khawatir AI akan membahayakan pekerjaan mereka. Kecemasan ini sangat relevan di Indonesia yang termasuk negara pengguna AI terdepan di dunia.

Pekerja di sektor Teknologi memiliki kekhawatiran paling tinggi tentang dampak AI terhadap kepastian kerja mereka (54%).

Pimpinan perusahaan berkesempatan untuk menenangkan kekhawatiran ini dengan berbincang secara terbuka tentang masa depan pekerjaan dan mencari cara untuk membantu pekerja beradaptasi dan bertumbuh bersama AI. Dengan menawarkan kesempatan untuk melatih keterampilan serta berkomunikasi secara transparan, pimpinan perusahaan bisa membangun kepercayaan dan memberikan rasa percaya diri pada pekerja untuk bersama-sama melewati masa-masa perubahan ini.



TEMUAN UTAMA 6:

Meskipun umumnya bahagia, level stres masih membuat banyak pekerja Indonesia tidak puas

Sebagian besar pekerja Indonesia mengaku bahagia di tempat kerja, tapi stres adalah masalah yang signifikan, karena hanya 44% pekerja yang tidak merasa terganggu oleh level stres mereka.

Sejalan dengan hal ini, banyak pekerja merasa *burnout* atau lelah dalam pekerjaan mereka. *Burnout* sangat banyak dialami mereka yang tidak bahagia atau hanya netral dalam pekerjaan mereka, dengan 54% di antaranya mengalami *burnout*. Tapi, 40% di antara mereka yang menyatakan bahagia di pekerjaannya juga merasakan *burnout*—hal yang mungkin mengungkap adanya tekanan mental di balik ketenangan di permukaan.

Beban kerja yang berat dan tekanan jam kerja panjang sebagai wujud dedikasi di Indonesia mungkin berperan di sini.

Hanya ada 56% pekerja yang merasa bahagia dengan beban kerja mereka saat ini, dan 44% menyatakan bahwa *work-life balance* yang lebih baik mungkin bisa meningkatkan kebahagiaan mereka dalam bekerja—faktor kedua setelah gaji.

Temuan ini menunjukkan kenyataan yang mendesak bahwa stres dan *burnout* adalah tantangan besar di Indonesia, yang secara diam-diam berpengaruh pada banyak pekerja. Mengingat stres serta *burnout* berkorelasi dengan ketidakhadiran (absensi) dan gangguan kesehatan mental, temuan ini menegaskan pentingnya tindakan proaktif untuk meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja.

Burnout

43%

Merasa *burnout* atau lelah di pekerjaannya

Dari mereka yang tidak bahagia atau netral dalam pekerjaannya

54%

Dari mereka yang bahagia di pekerjaannya

40%

“

Saya akan mengubah beban kerja agar lebih seimbang, sehingga stres berkurang dan ada lebih banyak waktu untuk fokus pada pekerjaan berkualitas. Jam kerja yang fleksibel dan lingkungan suportif juga akan membuat saya jauh lebih bahagia.

- Gen Z, Industri Admin, Layanan Pelanggan & Pekerja Sales



TEMUAN UTAMA 7:

Kebahagiaan di pekerjaan meningkatkan motivasi pekerja

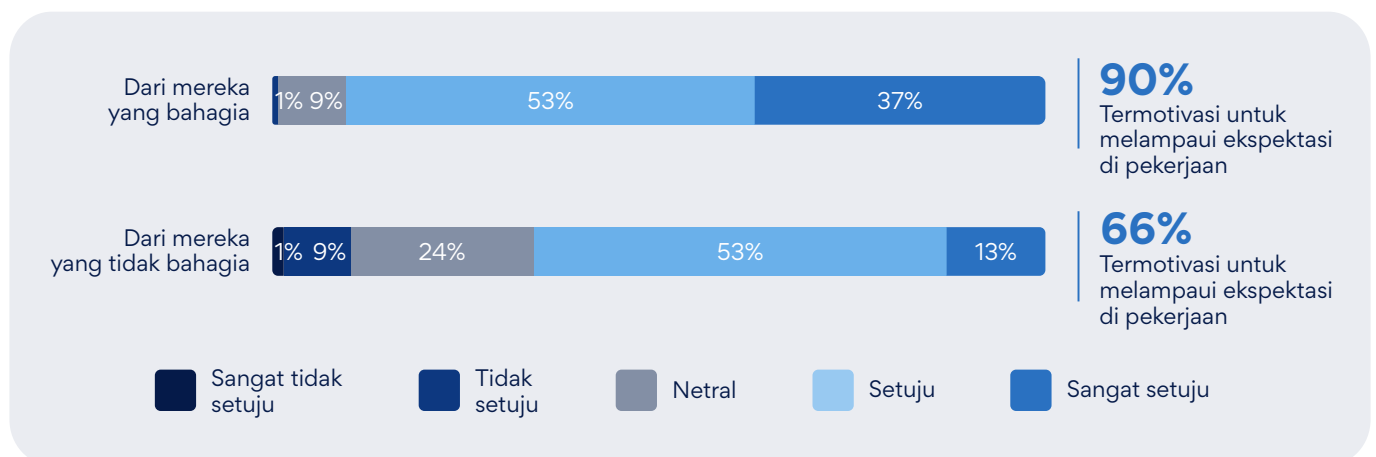
Ketika pekerja bahagia, semua orang merasakan manfaatnya. Di Indonesia, pekerja yang bahagia dalam posisinya 24% lebih mungkin termotivasi untuk bekerja melampaui ekspektasi untuk perusahaan dibandingkan mereka yang tidak bahagia atau netral.

Menariknya, bahkan di antara pekerja yang tidak bahagia atau netral, 66% masih menyatakan bahwa mereka mau bekerja lebih giat—sebuah angka yang jauh lebih tinggi dibandingkan pasar ketenagakerjaan lain yang kami survei.

Temuan ini menunjukkan aspek unik dari tenaga kerja Indonesia: sebuah komitmen kuat dan kemauan untuk berkontribusi, bahkan ketika kepuasan personal di tempat kerja tidak begitu tinggi.

Meskipun demikian, ketika perusahaan mengutamakan kebahagiaan pekerja, mereka akan mendapat timbal balik berupa keterlibatan dan produktivitas yang lebih tinggi dari pekerjanya.

Motivasi untuk bekerja melampaui ekspektasi



Kesenjangan kebahagiaan

Kebahagiaan di tempat kerja tidak selalu setara bagi pekerja di Indonesia. Sebaliknya, ada perbedaan jelas yang menunjukkan pentingnya strategi khusus untuk mendukung setiap kelompok pekerja di setiap tahapan karier. Temuan berikut berfokus pada perbedaan antar generasi, tingkat pendapatan, dan sektor.



Kebahagiaan di berbagai generasi

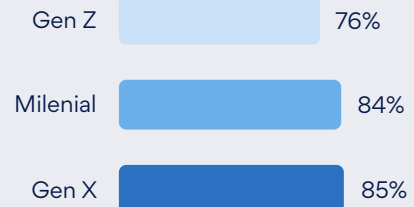
Secara keseluruhan, pekerja Gen Z melaporkan tingkat kebahagiaan di tempat kerja yang paling rendah. Mereka kurang puas dengan banyak aspek pekerjaan mereka dibandingkan generasi yang lebih tua, termasuk dalam makna pekerjaan dan *work-life balance*, dua faktor utama kebahagiaan di tempat kerja Indonesia. Alhasil, Gen Z adalah generasi yang paling jarang merasa dihargai atas pekerjaannya.

Ini menghadirkan peluang bagi pimpinan perusahaan untuk lebih fokus pada penghargaan atas upaya kerja Gen Z saat mereka memulai karier. Dengan menunjukkan apresiasi atas perkembangan dan pencapaian mereka, terutama saat mereka masih banyak belajar, perusahaan bisa membantu Gen Z merasa lebih dihargai di pekerjaan.

Di sini, penelitian kami akan melihat lebih dekat faktor yang mendukung kebahagiaan di setiap generasi.

Analisis tidak mencakup generasi baby boomers karena rendahnya jumlah sampel (dampak dari usia pensiun di Indonesia).

Kebahagiaan



Dihargai

Merasa dihargai atas pekerjaannya Setuju/Sangat Setuju



“

Hargai upaya pekerja dengan lebih baik, serta sediakan kesempatan untuk berkembang dan belajar. Merasa dihargai dan didukung bisa membuat pekerjaan lebih berarti.

- Gen Z,
Industri Layanan Profesional

Gen Z (Usia 18-29 tahun)



“

Utamakan *work-life balance*, jangan korbakan kesehatan fisik dan mentalmu demi pekerjaanmu. Luangkan waktu untuk merawat diri, membangun hubungan, dan kegiatan yang menyenangkan bagimu.

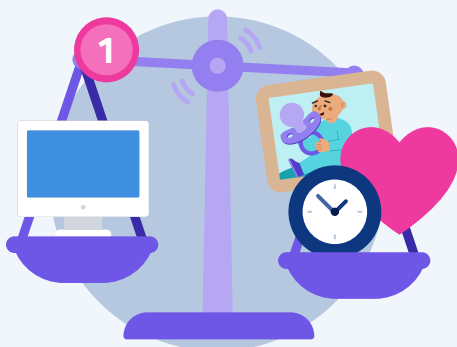
- Gen Z, Industri perdagangan ritel, perhotelan, dan olahraga

Kebahagiaan Gen Z di tempat kerja sangat berhubungan dengan makna pekerjaan dan kesempatan bekerja dari rumah. Mereka juga memprioritaskan kesejahteraan dan hubungan personal mereka, karena *work-life balance* dan tim/kolega berperan penting dalam kebahagiaan mereka. Oleh karena itu, bukan hanya pekerjaan itu sendiri yang penting untuk kebahagiaan Gen Z di tempat kerja, tetapi juga makna, keseimbangan, dan rasa memiliki yang mereka rasakan setiap hari.

Gen Z umumnya senang dengan orang-orang yang bekerja dengan mereka, tetapi mereka kurang puas terhadap *work-life balance* dan makna pekerjaan mereka dibandingkan generasi yang lebih tua dan aspek-aspek lain pekerjaan mereka.

Untuk pekerja Gen Z, pimpinan perusahaan bisa fokus pada menciptakan kondisi yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan personal, sembari membangun budaya di mana setiap kontribusi, baik besar maupun kecil, selalu dihargai. Ketika Gen Z berada di awal kariernya, mereka juga cukup fokus pada proses belajar dan penguasaan keterampilan dalam tugas harian mereka. Akan tetapi, membantu mereka menghubungkan tugas-tugas tersebut dengan makna yang lebih besar juga penting agar mereka merasa lebih bahagia dan puas di pekerjaannya.

3 faktor utama kebahagiaan di tempat kerja



Work-life balance (69%)



Kesempatan bekerja dari rumah (69%)



Makna pekerjaan (68%)

Persentase kepuasan tertulis di dalam kurung

Milenial (Usia 30-44 tahun)



“

Ciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan waktu pribadi. Memiliki fleksibilitas dan waktu untuk istirahat atau melakukan minat pribadi akan membuat saya lebih termotivasi dan puas dalam bekerja.

- Milenial,
Industri Sektor Publik

Kebahagiaan milenial di tempat kerja sebagian besar terbentuk oleh budaya perusahaan dan *work-life balance*.

Sering dijuluki sebagai “*sandwich generation*” bersama dengan Gen X, banyak milenial memiliki tanggung jawab untuk merawat orang tua mereka serta anak-anak mereka. Karena itu, *work-life balance* yang sehat dan budaya tempat kerja yang suportif menjadi sangat penting untuk membantu mereka mengelola tanggung jawab ganda ini, serta mempunyai ruang untuk minat pribadi lainnya.

Sebagian besar generasi milenial menyatakan puas dengan *work-life balance* dan budaya perusahaan. Para pimpinan perusahaan bisa terus mendukung kandidat milenial dengan membentuk sistem kerja yang fleksibel dan membangun budaya yang inklusif, sehingga menjamin bahwa pekerja mendapat dukungan yang dibutuhkan untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

3 faktor utama kebahagiaan di tempat kerja



Work-life balance (76%)



Budaya perusahaan (74%)



Kepastian pekerjaan (73%)

Persentase kepuasan tertulis di dalam kurung

Gen X (Usia 45-59 tahun)



“

Teruslah melakukan yang terbaik dan selalu berusaha disiplin dalam pekerjaan, serta hormati anggota tim kerja lainnya.

- Gen X,
Industri Sektor Publik

Tanggung jawab dan hubungan kerja sehari-hari memiliki dampak terbesar pada kebahagiaan kerja Gen X. Melihat sebagian besar Gen X merasa puas di bidang ini, tidak mengherankan jika mereka saat ini merupakan generasi paling bahagia di tempat kerja Indonesia.

Namun, pimpinan perusahaan sebaiknya tidak berpuas diri dengan generasi ini. Untuk mempertahankan kebahagiaan di tempat kerja, pimpinan perusahaan harus tetap membangun hubungan dengan pekerja Gen X dalam hal minat dan tujuan kariernya. Hal ini bisa memastikan bahwa mereka tetap merasa puas saat menjalani masa-masa akhir kariernya.

3 faktor utama kebahagiaan di tempat kerja



Tanggung jawab sehari-hari
(78%)



Tim/kolega (74%)



Manajer (65%)

Persentase kepuasan tertulis di dalam kurung

Kebahagiaan di berbagai kelompok demografi



Pendapatan

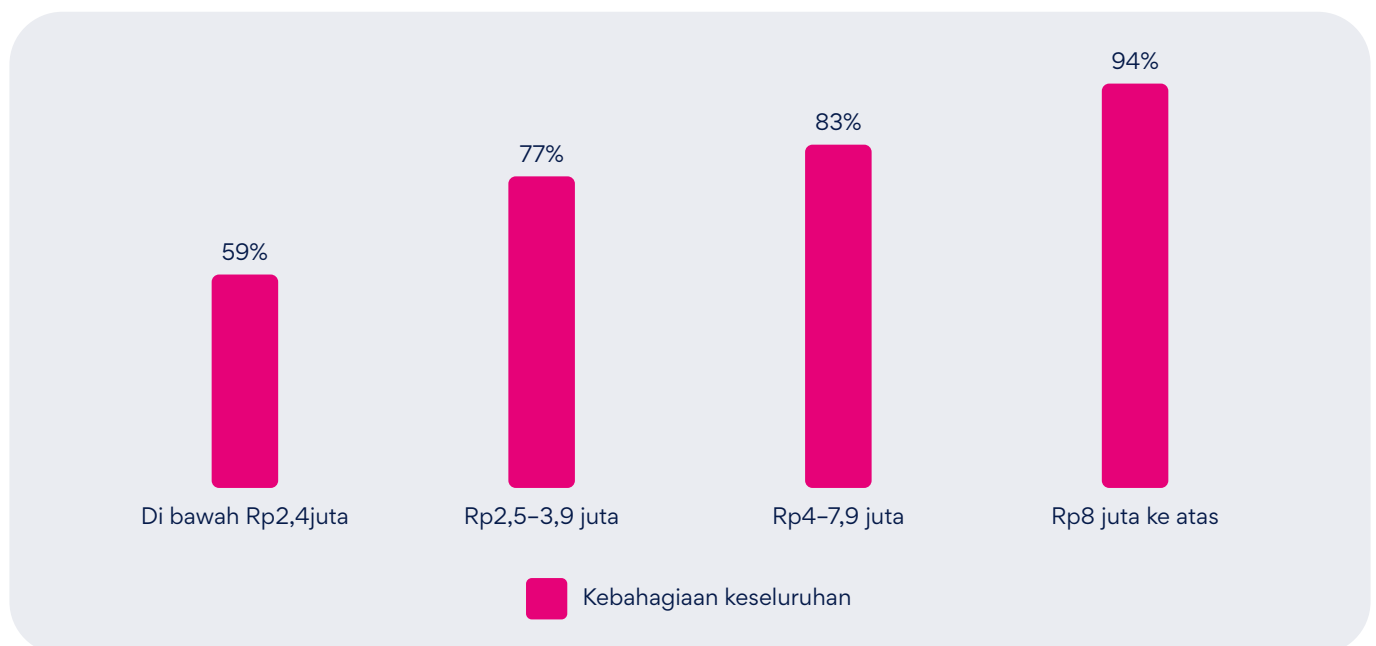
Seperti yang dapat diduga, pekerja berpenghasilan tinggi adalah yang paling bahagia dalam pekerjaan mereka, sementara pekerja berpenghasilan rendah menyatakan kurang bahagia, kurang dihargai, dan lebih rentan terhadap kelelahan akibat stres bekerja.

Bagi pekerja berpenghasilan rendah, ketidakpuasan ini melampaui perkara gaji—mereka cenderung kurang puas di sebagian besar aspek pengalaman kerja. Selain itu, terlepas dari kelompok pendapatan mereka, sebagian besar pekerja menganggap gaji lebih tinggi sebagai faktor nomor 1 yang akan meningkatkan kebahagiaan mereka. Karena itu, ini bukan hanya soal nominal upah, tetapi juga bagaimana upah tersebut terkait dengan aspek lain seperti perasaan dihargai dan makna yang nyata.

Hubungan ini bersifat dua arah. Pekerja berpenghasilan lebih rendah umumnya berada pada posisi junior dengan ruang pengambilan keputusan yang terbatas, sehingga mereka kerap merasa pekerjaannya kurang memiliki makna. Pada akhirnya, hal ini berdampak pada tingkat kebahagiaan mereka.

Pimpinan perusahaan dapat membantu menjembatani kesenjangan ini dengan menyediakan lebih banyak peluang pengembangan, memberikan apresiasi secara lebih rutin, serta benar-benar melibatkan pekerja. Dengan demikian, setiap individu dapat merasa dihargai, apa pun peran dan tingkat pendapatannya.

Kebahagiaan berdasarkan pendapatan



Industri

Sektor Teknologi memiliki kebahagiaan pekerja tertinggi di Indonesia. Lalu, pekerja industri menempati posisi kedua.

Kepuasan yang lebih tinggi terhadap makna pekerjaan dan kepastian pekerjaan menghasilkan kebahagiaan yang lebih besar dalam sektor-sektor ini.

Selain itu, pekerja di sektor Teknologi juga cenderung merasa bangga untuk memberi tahu orang lain tempat kerja mereka dan merasa pekerjaan mereka memuaskan.

Di luar sektor Teknologi dan Industri, tingkat kebahagiaan di tempat kerja pada berbagai industri lainnya terlihat relatif setara.

Kebahagiaan berdasarkan industri



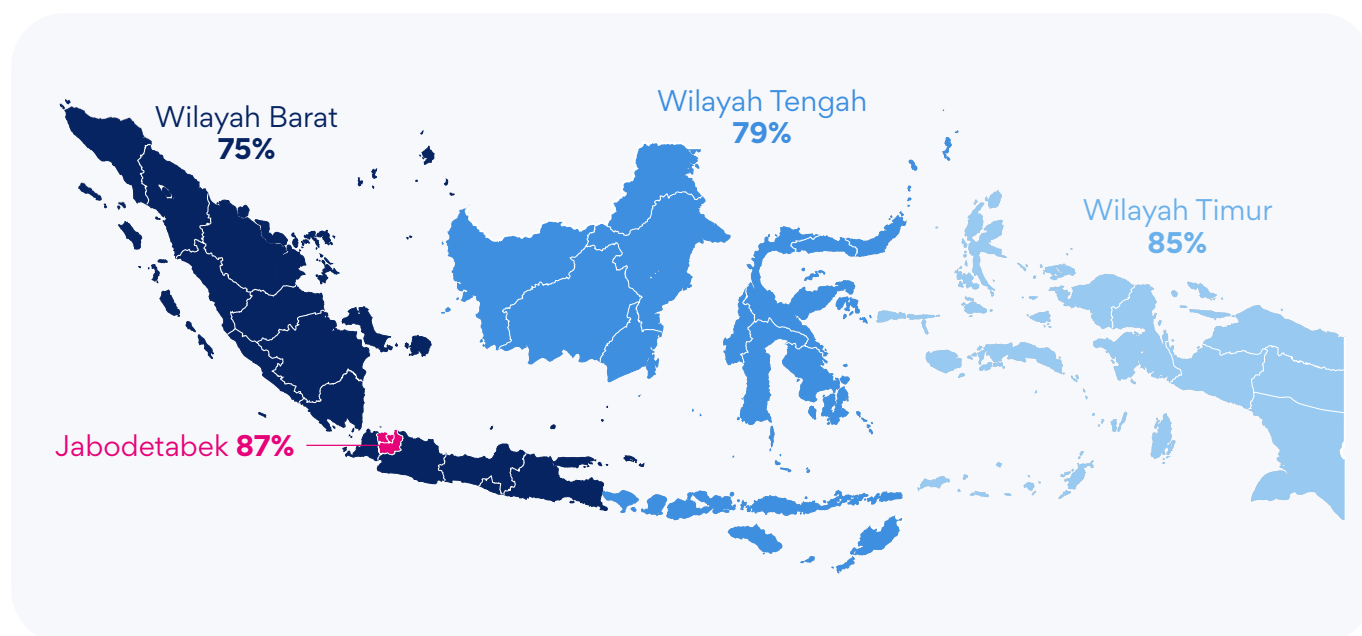
Lokasi

Pekerja di Jabodetabek adalah pekerja yang paling bahagia di Indonesia, sementara mereka yang berada di wilayah barat adalah yang paling tidak bahagia dalam pekerjaannya.

Tingkat pendapatan kemungkinan besar berperan di sini, karena pekerja yang kami temukan di Jabodetabek cenderung memiliki pendapatan lebih tinggi daripada pekerja di wilayah lain.

Pekerja di Jabodetabek juga lebih puas terhadap sebagian besar aspek pekerjaan mereka dibandingkan dengan pekerja di wilayah barat, termasuk *work-life balance* dan makna pekerjaan—dua faktor utama yang memengaruhi kebahagiaan di tempat kerja di Indonesia secara umum.

Kebahagiaan berdasarkan wilayah





KESIMPULAN

- 82% pekerja di Indonesia merasa bahagia di tempat kerja. Rekan dan lokasi kerja adalah hal yang paling membahagiakan mereka.
- Pekerja yang bahagia memiliki motivasi lebih tinggi untuk bekerja melampaui ekspektasi dan kemungkinan lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaan. Hal ini berdampak langsung pada kinerja perusahaan.
- Walaupun gaji menjadi harapan utama untuk kebahagiaan pekerja, makna dan *work-life balance* juga mulai menjadi faktor nyata yang kuat. Tiga perempat pekerja merasa puas dengan makna dan *work-life balance* di pekerjaannya.
- Kecemasan terhadap AI memunculkan kekhawatiran baru di tempat kerja bagi 42% pekerja. Mereka merasa khawatir akan dampaknya bagi masa depan mereka.
- Burnout masih menjadi faktor yang harus diperhatikan karena 43% pekerja mengalaminya.



Panduan praktis untuk perusahaan



Implikasi laporan ini bagi pimpinan perusahaan

Kebahagiaan di tempat kerja akan menguntungkan semua pihak. Hal ini bisa menghasilkan tenaga kerja yang produktif dan loyal, menurunnya tingkat pergantian pekerja, dan membuat pekerja lebih termotivasi untuk bekerja melampaui ekspektasi. Pekerja yang bahagia akan menciptakan suasana positif di tempat kerja dan membangun budaya suportif, sehingga menciptakan siklus komunikasi dua arah yang sehat.

Kebahagiaan di tempat kerja di Indonesia sangat tinggi—bahkan yang tertinggi di antara semua pasar ketenagakerjaan Asia-Pasifik yang termasuk dalam laporan ini. Meskipun demikian, pimpinan perusahaan masih bisa meningkatkan kepuasan pekerja dalam pengalaman kerja tertentu untuk meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja secara umum.

Berdasarkan temuan pada laporan Indeks Kebahagiaan di Tempat Kerja dari SEEK, berikut adalah rangkuman langkah-langkah praktis yang bisa dilakukan pimpinan perusahaan untuk meningkatkan kebahagiaan pekerja.

1. Membuat pekerjaan sehari-hari terasa bermakna

Pimpinan perusahaan bisa menunjukkan secara lebih jelas hubungan antara pekerjaan sehari-hari pekerjaannya dengan misi besar dan nilai-nilai perusahaan.

LANGKAH TINDAK LANJUT

- **Pastikan setiap pekerja bisa melihat bagaimana kontribusi mereka sehari-hari akan membantu**

perusahaan: Tunjukkan secara jelas hubungan antara posisi pekerja dengan tujuan dan kesuksesan perusahaan.

- **Sesuaikan posisi dengan keahlian serta minat individu:** Posisi dan tanggung jawab yang sesuai dengan kekuatan dan minat biasanya lebih menarik bagi pekerja. Coba tawarkan kesempatan bagi mereka untuk terlibat dalam proyek yang selaras dengan nilai-nilai personal dan mendukung perkembangan profesional mereka.
- **Berdayakan pekerja:** Lakukan pertemuan rutin dan dukung komunikasi dua arah sejak tahap *onboarding* untuk menciptakan budaya di mana pekerja merasa dihargai. Anggota tim perlu memiliki ruang formal untuk menyampaikan masukan terkait tugas mereka, sehingga mereka dapat berperan aktif dalam tanggung jawab sehari-hari maupun perkembangan karier mereka.
- **Ciptakan jalur perkembangan karier:** Lakukan kerjasama dengan pekerja untuk menyusun rencana pengembangan karier yang sesuai dengan nilai-nilai mereka secara personal.
- **Bersikap transparan dan realistis mengenai penawaran Anda:** Berikan kejelasan melalui rencana pengembangan dan tindak lanjut untuk membantu pekerja mencapai tujuan dalam jangka waktu yang jelas. Akui batasan-batasan perusahaan secara terbuka dan jelaskan kemampuan Anda untuk memenuhi ekspektasi pekerja secara jujur.



2. Bangun budaya tempat kerja yang positif, memotivasi, dan seimbang

Work-life balance juga merupakan salah satu faktor utama dalam kebahagiaan di tempat kerja, dan pimpinan perusahaan pun berperan penting di sini. Untuk meningkatkan kebahagiaan dalam hal ini, perusahaan harus berupaya menciptakan budaya tempat kerja yang positif di mana pekerja merasa dihargai dan keinginan *work-life balance* mereka diperhatikan. Dalam budaya ini, pimpinan perusahaan juga harus menjadi teladan dalam menerapkan nilai-nilai perusahaan.

LANGKAH TINDAK LANJUT

- **Dukung *work-life balance*:** Pelajari cara-cara memberdayakan pekerja untuk mempertahankan keseimbangan sehat antara kehidupan profesional dan personal mereka, sembari membangun budaya yang benar-benar mendukung batasan tersebut. Misalnya, menerapkan fleksibilitas dalam sistem kerja di bidang yang memungkinkan, mendukung penggunaan hak cuti, dan membantu pekerja untuk mengelola beban kerja secara realistis di dalam berbagai tim.
- **Pastikan komunikasi selalu terbuka:** Sediakan sarana bagi pekerja untuk menyampaikan tantangan dan kekhawatiran mereka.
- **Jadilah teladan:** Coba adakan pelatihan tambahan bagi manajer dan pimpinan perusahaan untuk mendukung budaya perusahaan yang suportif mulai dari level kepemimpinan tertinggi, sampai seluruh lapisan perusahaan.
- **Terapkan apresiasi yang terstruktur dalam kebijakan perusahaan:** Ciptakan sistem apresiasi dan penghargaan agar semua anggota tim merasa bahwa pekerjaan mereka dilihat dan dihargai.
- **Dukung kebersamaan tim:** Lakukan kegiatan untuk kekompakan tim secara rutin, bangun jaringan dukungan antar pekerja, dan rencanakan kegiatan rekreasi perusahaan di luar kantor. Hal ini penting untuk memperkuat hubungan di tempat kerja, membangun budaya perusahaan, dan menciptakan rasa memiliki.
- **Kelola stres & kejenuhan pekerja:** Bekali pimpinan perusahaan dengan kemampuan untuk mengenali tanda-tanda burnout. Dukung kesejahteraan pekerja melalui opsi sistem kerja fleksibel, tunjangan seperti keanggotaan gym gratis maupun bersubsidi, atau tunjangan kesejahteraan bulanan. Sediakan juga Program Bantuan Pekerja (*Employee Assistance Program*) yang menyediakan konseling privat jangka pendek.

- **Sesi pengembangan ide:** Sediakan kesempatan bagi semua anggota tim untuk berbagi ide yang berkaitan dengan posisi mereka sendiri maupun perusahaan secara keseluruhan. Implementasikan ide-ide terbaik pekerja untuk memberdayakan dan menginspirasi mereka agar lebih terlibat dalam tugas-tugas mereka di perusahaan.

3. Dengarkan kebutuhan setiap generasi

Meskipun ada beberapa aspek pekerjaan yang penting bagi pekerja secara umum, ada juga perbedaan antar generasi yang memerlukan pendekatan khusus untuk meningkatkan kebahagiaan pekerja.

Ketika pimpinan perusahaan mau meluangkan waktu untuk memahami apa yang penting bagi setiap generasi, mereka bisa menyesuaikan pendekatan untuk meningkatkan kebahagiaan secara umum.

LANGKAH TINDAK LANJUT

- **Sesuaikan dukungan dengan kebutuhan di tempat kerja:** Demografi yang berbeda punya alasan kebahagiaan yang berbeda juga. Karena itu, penting untuk menangani kebutuhan dan faktor di setiap generasi yang ada di perusahaan. Setelah itu, perusahaan bisa menangani kebutuhan pribadi pekerja.
- **Tanyakan cara yang tepat langsung kepada pekerja:** Meskipun laporan ini sudah menunjukkan tren dan gambaran umum, perusahaan sebaiknya tidak berasumsi tentang kebutuhan pekerja. Pimpinan harus mendengarkan masukan masing-masing tim dan pekerja serta menghindari solusi yang bersifat seragam.
- **Lakukan evaluasi kebahagiaan di tempat kerja secara berkala:** Pimpinan bisa menjadwalkan audit perusahaan secara menyeluruh dan berkala agar pekerja berkesempatan untuk menyampaikan masukan secara langsung. Audit ini bisa dilakukan dengan cara:
 - Survei singkat anonim (*pulse survey*)
 - *360-degree review* tahunan
 - Sesi *one-on-one* (1:1) secara berkala
 - Analisis tingkat ketidakhadiran pekerja
 - Perhitungan *Employee Net Promoter Score*.



“

Fokuslah untuk menikmati proses, jangan hanya stres memikirkan hasil. Kita mudah terjebak dalam rutinitas yang melelahkan, padahal menghargai setiap pencapaian kecil dan prosesnya itu sendiri bisa membawa kebahagiaan yang lebih besar.

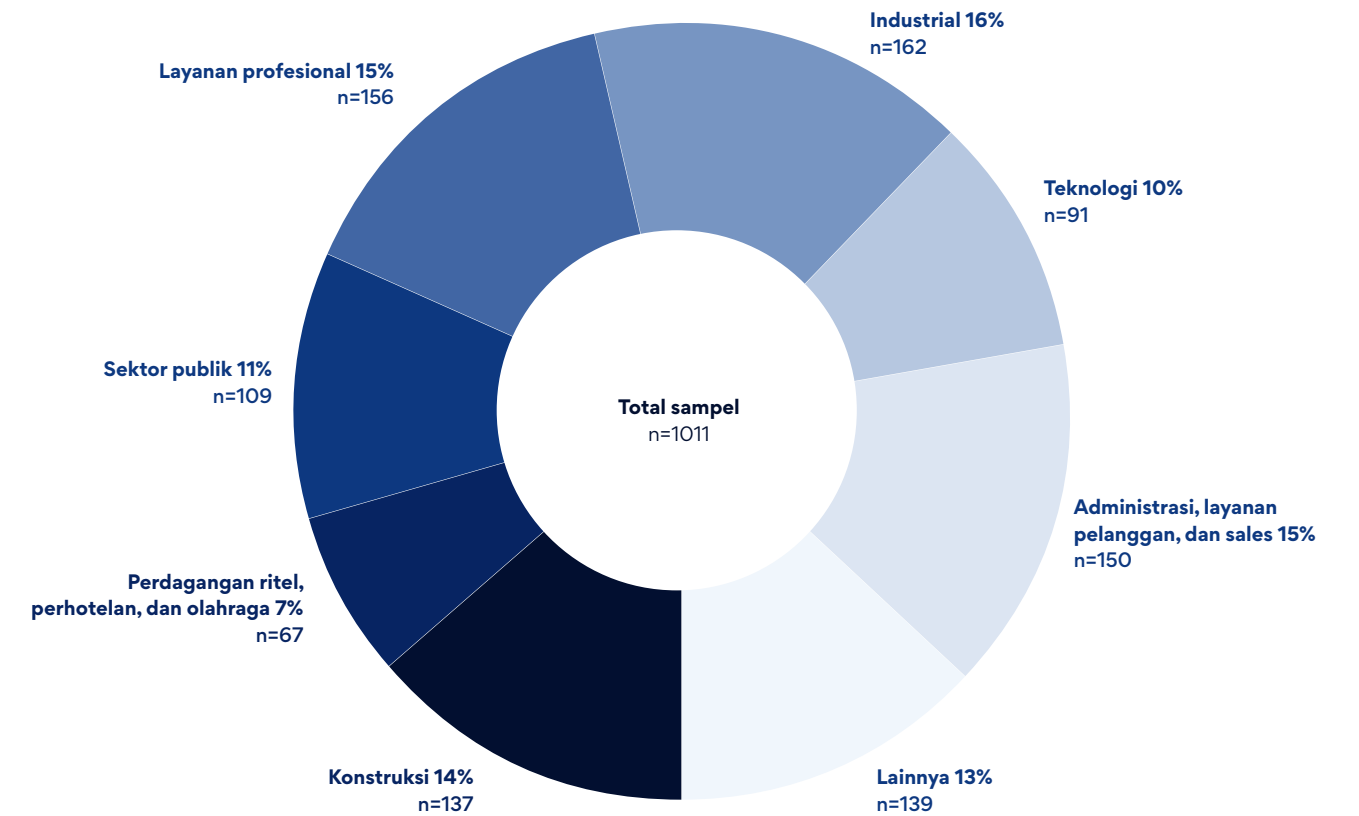
- Gen Z,
Industri sektor publik

Lampiran

Rincian Industri

Sektor Publik	Industrial	Perdagangan ritel, perhotelan, dan olahraga	Konstruksi	Teknologi	Layanan profesional	Administrasi, layanan pelanggan, dan sales
Pendidikan dan pelatihan (53%) Keseatan dan medis (20%) Pemerintahan dan pertahanan (23%) Layanan dan pengembangan masyarakat (5%)	Manufaktur, transportasi, dan logistik (86%) Pertanian, peternakan, dan konservasi (9%) Sumber daya dan energi (6%)	Ritel dan produk konsumen (73%) Perhotelan dan pariwisata (20%) Olahraga dan rekreasi (7%)	Jasa dan perdagangan (15%) Konstruksi (44%) Teknik (14%) Desain dan arsitektur (27%)	Teknologi informasi dan komunikasi (71%) Sains dan teknologi (29%)	Akuntansi (26%) Perbankan dan layanan keuangan (28%) Konsultasi dan strategi (8%) Periklanan, seni, dan media (11%) Hukum (3%) Pemasaran dan komunikasi (11%) Asuransi dan dana pensiun (4%) Personalia dan rekrutmen (9%)	Administrasi dan operasional kantor (62%) Pusat panggilan dan layanan pelanggan (10%) Penjualan dan pengembangan bisnis (19%) Real estat dan properti (10%)

Ukuran sampel industri



Studi ini merupakan bagian dari program Voice of the Customer dari SEEK. Melalui kegiatan riset, kami mendengarkan dan memahami secara empatik, mengolah dan membagikan temuan, dan menginspirasi dan melakukan aksi nyata.

Dengan merangkum data dari sudut pandang kandidat dan rekruter, kami bisa menyampaikan gambaran tentang hal terpenting bagi pelanggan kami, sehingga mampu menciptakan dampak nyata.

PELAJARI LEBIH LANJUT

Untuk lebih mendalami Indeks Kebahagiaan di Tempat Kerja atau informasi lebih lanjut, hubungi *account manager* Anda atau tim lokal kami di ccid-int@jobstreet.com