PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *HAPPINESS AT WORK* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

TUGAS AKHIR

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)

Oleh :

NAMA	**:**	**RANGGA DIANDRA FITRAH**
NPM	**:**	**2105160448**
PROGRAM STUDI	**:**	**MANAJEMEN**
KONSENTRASI	**:**	**SUMBER DAYA MANUSIA**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN

2025

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 11 September 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : **RANGGA DIANDRA FITRAH**
N P M : **2105160448**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi : **PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *HAPPINESS AT WORK* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV**

Dinyatakan : **(A-)** ***Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.***

TIM PENGUJI

Penguji I	Penguji II
LILA BISMALA, ST., M.SI	QAHFI ROMULA SIREGAR, SE., M.M

Pembimbing

Dr. H. JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN SE., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua	Sekretaris
Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA	Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si

UMSU Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Skripsi ini disusun oleh:

Nama	:	**RANGGA DIANDRA FITRAH**
N P M	:	**2105160448**
Program Studi	:	**MANAJEMEN**
Konsentrasi	:	**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi	:	**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *HAPPINESS AT WORK* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2025

Pembimbing Skripsi

JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E, M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen	**Dekan**
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU	**Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU**
(AGUS SANI, S.E.,M.Sc)	**(Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA)**

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : **Rangga Diandra Fitrah**
NPM : **2105160448**
Program Studi : **Manajemen**
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**
Nama Dosen Pembimbing : **Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E, M.Si**
Judul Penelitian : **Pengaruh *Work-Life Balance* Dan *Happiness At Work* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara IV**

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Penambahan Teori ahli Penelitian Terdahulu	24/mei 2025	
Bab 2	Penambahan Teori Ahli Penelitian Terdahulu	24/mei 2025	
Bab 3	Menambahkan Penelitian dari Dosen Umsu	26/mei 2025	
Bab 4	Pembahasan dikaitkan dengan teori, jurnal, dan Skripsi yg dijadikan sebagai rujukan	26/Agustus 2025	
Bab 5	Kesimpulan diperbaiki kalimat awal	26/Agustus 2025	
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC	29/Agustus 2025.	

Medan, 29 Agustus 2024

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(AGUS SANI, S.E.,M.Sc)

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Rangga Diandra Fitrah

NPM : 2105160448

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
   - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
   - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan. Juni 2025

Pembuat Pernyataan

METERAI TEMPEL

EFAAMX366786289

Rangga Diandra Fitrah

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *HAPPINESS AT WORK* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

RANGGA DIANDRA FITRAH
2105160448

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan *happiness at work* terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara IV. Baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis statistik yakni partial least square – structural equestion model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Adapun hasil penelitian menunjukkan *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV. *Happiness at work* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV. *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV. *Happiness at work* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV. *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PTPN IV Regional II PKS Dolok Ilir. *Happiness at work* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV.

Kata Kunci: *Work-Life Balance, Happiness At Work,* Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE AND HAPPINESS AT WORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE, MEDIATED BY JOB SATISFACTION AT PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

RANGGA DIANDRA FITRAH
2105160448

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

The purpose of this study was to determine the effect of work-life balance and happiness at work on employee performance and job satisfaction as intervening variables at PT. Perkebunan Nusantara IV, both directly and indirectly. This study used a quantitative approach and statistical analysis, namely the partial least squares – structural equation model (PLSSEM), which aims to conduct path analysis with latent variables. The results of the study indicate that work-life balance has a significant effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV. Happiness at work has a significant effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV. Work-life balance has a significant effect on job satisfaction at PT. Perkebunan Nusantara IV. Happiness at work has a significant effect on job satisfaction at PT. Perkebunan Nusantara IV. Job satisfaction has a significant effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV. Work-life balance has a significant effect on employee performance through job satisfaction at PTPN IV Regional II PKS Dolok Ilir. Happiness at work has a significant effect on employee performance through job satisfaction at PT. Perkebunan Nusantara IV.

Keywords: Work-Life Balance, Happiness at Work, Employee Performance, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul "**Pengaruh *Work-Life Balance* Dan *Happiness At Work* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pada Pt Perkebunan Nusantara IV**". sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian tugas akhir ini. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda Hendra Cipta P dan Ibunda Misi Endang yang telah dengan penuh kasih sayang mengasuh, membimbing, dan membesarkan penulis sejak kecil, serta senantiasa memberikan doa, semangat, dan dukungan moral maupun material yang tiada henti selama penulis menempuh pendidikan hingga akhirnya dapat menyelesaikan studi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tanpa keikhlasan, pengorbanan, dan cinta tulus dari keduanya, pencapaian ini tidak akan mungkin terwujud.
2. Bapak Prof. Dr. H. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA. selaku Dekan FakultasEkonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Agus Sani, SE., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Arif Pratama Marpaung, SE., MM. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan banyak masukan dan nasihat selama membimbing mahasiswa.
9. Bapak Muhammad Arif S.E., M.M. selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan banyak masukan dan nasihat selama membimbing mahasiswa
10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang telah dengan sabar membimbing, mendidik, dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis sejak awal perkuliahan hingga saat ini, sehingga penulis dapat mencapai tahap penulisan tugas akhir skripsi ini. Terima kasih atas dedikasi, perhatian, dan ilmu yang telah diberikan.
11. Segenap pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang telah membantu dan mempermudah berbagai proses administrasi serta mendukung kelancaran dalam penyusunan

tugas akhir ini. Terima kasih atas pelayanan, kerja sama, dan bantuan yang telah diberikan dengan tulus.

12. Teman-teman teristimewa penulis di Grup Sumi (Suka Kami), yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan penulis selama menempuh pendidikan. Terima kasih atas segala bentuk dukungan, motivasi, semangat, serta kebersamaan yang telah diberikan. Kehangatan persahabatan, saling membantu dalam suka maupun duka, serta kebersediaan untuk saling menemani dan mendukung hingga saat ini, menjadi kenangan berharga yang akan selalu penulis ingat dan syukuri.

Akhirnya penulis mengharapkan tugas akhir ini bermanfaat bagi kita semua. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat. Amin

Medan, Agustus 2025

Penulis,

RANGGA DIANDRA FITRAH

NPM : 2105160448

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**
ABSTRACT ..... **ii**
KATA PENGANTAR ..... **iii**
DAFTAR ISI ..... **vi**
DAFTAR TABEL ..... **x**
DAFTAR GAMBAR ..... **xi**
BAB 1 PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Identifikasi Masalah 5
1.3 Batasan Masalah 6
1.4 Rumusan Masalah 6
1.5 Tujuan Penelitian 7
1.6 Manfaat Penelitian 8
BAB 2 LANDASAN TEORI **9**
2.1 Uraian Teoritis 9
2.1.1 Kinerja Karyawan 9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja 9
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan 10
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 13
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan 15
2.1.2 Kepuasan Kerja 18
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja 18
2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Kepuasan Kerja 19
2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja 21
2.1.2.4 Indikator Kepuasan Kerja 23
2.1.4 *Work Life Balance* 25
2.1.4.1. Pengertian *Work Life Balance* 25
2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat *Work Life Balance* 26
2.1.4.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance* 28
2.1.4.4 Indikator *Work Life Balance* 29
2.1.4 *Happiness At Work* 30

2.1.4.1 Pengertian *Happiness At Work* 30
2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat *Happiness At Work* 31
2.1.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Happiness At Work* 34
2.1.4.4 Indikator *Happiness At Work* 37
2.2 Kerangka Konseptual 39
2.2.1 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan 39
2.2.2 Pengaruh *Happiness At Work* Terhadap Kinerja Karyawan 39
2.2.3 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja 40
2.2.4 Pengaruh *Happiness At Work* Terhadap Kepuasan Kerja 40
2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 41
2.2.6 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja 42
2.2.7 Pengaruh *Happiness At Work* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja 42
2.3 Hipotesis 43
BAB 3 METODE PENELITIAN 45
3.1 Jenis Penelitian 45
3.2 Definisi Operasional Variabel 45
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian 46
3.3.1 Tempat Penelitian 46
3.3.2 Waktu Penelitian 47
3.4 Populasi dan Sampel 47
3.4.1 Populasi 47
3.4.2 Sampel 48
3.5 Teknik Pengumpulan Data 49
3.6 Teknik Analisis Data 50
3.6.1 Analisis Data Kuantitatif 50
3.6.2 Analisis Jalur (*Path Analysis)* 50
3.6.3 Analisis Data Menggunakan Partial Least Square (PLS) 50
3.6.4 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*) 52
3.6.4.1 *Construct reliability and validity* 52
3.6.4.2 *Discriminant Validity* 52

3.6.5 Analisis Model Struktural (*Inner Model*) 53
3.6.5.1 *R-Square* 53
3.6.5.2 *F-Square* 53
3.6.5.3 Pengujian Hipotesis 54
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 55
4.1 Deskripsi Data 55
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian 55
4.1.2 Deskripsi Identitas Responden 55
4.1.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin 55
4.1.2.2 Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan 56
4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y) 57
4.1.3.2 Variabel Kepuasan Kerja (Z) 58
4.1.3.3 Variabel *Work-Life Balance* (X1) 60
4.1.3.4 Variabel *Happiness At Work* (X2) 61
4.2 Analisis *Partial Least Square – Structural Equestion Model* (PLSSEM) ... 62
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*) 62
4.2.1.1 *Construct Reliability and Validity* 62
4.2.2 Analisis Model Struktural/*Structural Model Analysist* (*Inner Model*) .. 68
4.2.2.1 R- Square 68
4.2.2.2 *F-Square* 69
4.2.2.3 *Dirrect Effect* 70
4.2.2.4 *Indirrect Effect* 72
4.3 Pembahasan 73
4.3.1 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan 73
4.3.2 Pengaruh *Happiness At Work* Terhadap Kinerja Karyawan 74
4.3.3 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja 76
4.3.4 Pengaruh *Happiness At Work* Terhadap Kepuasan Kerja 77
4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 78
4.3.6 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja 79
4.3.7 Pengaruh *Happiness At Work* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja 81

BAB 5 PENUTUP.....83
5.1 Kesimpulan 83
5.2 Saran.....84
5.3 Keterbatasan Penelitian.....85
DAFTAR PUSTAKA.....86
LAMPIRAN.....93

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pra Riset Kinerja Karyawan.....3
Tabel 1.2 Pra Riset Kepuasan Kerja 4
Tabel 1.3 Pra Riset *Work Life Balance* 4
Tabel 1.4 Pra Riset *Happiness At Work* 4
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....46
Tabel 3.2 Rincian Waktu Penelitian.....47
Tabel 3.3 Data Jumlah Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV 48
Tabel 3.4 Instrumen Skala Likert.....49
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 55
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....56
Tabel 4.3 Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y).....57
Tabel 4.4 Angket Skor Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z) 58
Tabel 4.5 Angket Skor Untuk Variabel *Work-Life Balance* (X1).....60
Tabel 4.6 Angket Skor Untuk Variabel *Happiness At Work* (X2) 61
Tabel 4.7 *Convergent Validity* Kinerja Karyawan (Y) 63
Tabel 4.8 *Convergent Validity* Kepuasan Kerja (Z).....64
Tabel 4.9 *Convergent Validity Work-Life Balance* (X1).....64
Tabel 4.10 *Convergent Validity Happiness At Work* (X2).....65
Tabel 4.11 Hasil *Composite Reliability*.....65
Tabel 4.12 Hasil *Average Variance Extracted* (AVE).....66
Tabel 4.13 Hasil *Discriminant Validity*.....67
Tabel 4.14 *R-Square*.....69
Tabel 4.15 *F-Square*.....70
Tabel 4.16 *Dirrect Effect*.....71
Tabel 4.17 *Indirrect Effect* 72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....43
Gambar 4.1 *Standardized Loading Factor Inner* dan *Outer Model* 63
Gambar 4.2 Hasil Setelah *Bootstrapping*.....71

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam menyelesaikan tantangan-tantangan yang datang tidak hanya ditentukan oleh perilaku karyawan yang menjadi tugas sesuai deskripsi pekerjaannya. Karyawan diharapkan bisa bekerja lebih optimal tidak hanya bekerja sesuai deskripsi pekerjaanya saja tetapi bisa melakukan hal lebih atau ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, saling memberikan saran, berpartisipasi aktif serta bisa memberikan kontribusi ekstra terhadap organisasi (Ary et al., 2019).

Suatu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia agar perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Afriansyah & Farisi, 2024). Tanpa adanya sumber daya manusia ataupun kurangnya kualitas dari pada sumber daya manusia tersebut perusahaan ataupun organisasi akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya (Azhar et al., 2020). Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan dalam mengelola maupun memelihara sumber daya manusia ialah dengan memperhatikan kinerja karyawan (Asbari et al., 2021).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawannya (Farisi & Lesmana, 2021). Setiap karyawan tentu ingin menjadi salah satu bagian dalam kesuksesan perusahaan, kinerja merupakan usaha yang nyata yang diberikan oleh setiap individu atau kelompok yang sesuai dengan perannya kepada perusahaan (Farisi & Nurhayati, 2024). Seorang karyawan yang

memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Erwin & Suhardi, 2020).

Rendahnya suatu kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai dalam perusahaan (Farisi et al., 2020). Kinerja adalah hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya didalam perusahaan (Prayogi et al., 2019). Salah satu faktor yang mempengaruh kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja (Farisi & Nurhayati, 2024).

Pegawai yang memiliki Kepuasan Kerja cendrung akan memimiliki perasaan dan pemikiran yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan, begitu juga sebaliknya jika pegawai merasa tidak puas yang ada yang dikerjakan maka akan berpikiran negatif terhadap pekerjaan yang dilakukan (Adhan et al., 2020). Kepuasan Kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempunyai kontribusi besar untuk dapat melancarkan dalam mewujudkan visi, misi serta tujuan suatu organisasi, karena Kepuasan Kerja merupakan suatu persepsi atau perasaan emosional seseorang terhadap pekerjaan mereka sehingga seseorang yang merasa memiliki Kepuasan Kerja yang tinggi cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaanya (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Keseimbangan dalam kehidupan kerja memang menjadi perhatian utama bagi karyawan yang ingin memiliki kualitas hidup yang baik. Dalam hal ini, keseimbangan tercapai bila ada keharmonisan antara pekerjaan dan kehidupan. *Work-life balance* menjadi hal penting karena peneliti menyoroti bahwa inisiatif

kehidupan pekerjaan menawarkan situasi yang seimbang bagi karyawan dan perusahaan (Wijayanto et al., 2022).

Happiness at work atau kebahagiaan di tempat kerja merujuk pada perasaan positif dan kepuasan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. *Happiness at work* penting karena dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi stres, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Pekerja yang merasa bahagia cenderung lebih terlibat dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka (Wijaya, 2024).

Berdasarkan pra riset yang dilakukan penulis pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV, dimana hasil pra risetnya sebagai berikut:

Tabel 1.1

Pra Riset Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Apakah anda dapat mencapai target perusahaan?	53%	47%
2	Apakah anda dapat mengatur waktu agar mencapai target Perusahaan?	56,8%	43,2%

Sumber : Data Primer Kuisioner (2025)

Fenomena masalah tentang kinerja karyawan ditemukan masih rendahnya kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan hasil kinerja karyawan yang belum memenuhi target perusahaan, tidak memenuhi harapan pekerjaan dan tidak menunjukkan hasil yang sesuai dengan tujuan organisasi. Karyawan yang tidak dapat mengatur waktu mereka dengan baik atau yang sering menunda-nunda pekerjaan dapat memiliki kinerja yang rendah. Ketidakmampuan untuk memprioritaskan tugas atau mengelola beban kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas.

Tabel 1.2

Pra Riset *Work Life Balance*

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Apakah anda bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan perusahaan ?	74%	26%
2	Apakah anda memiliki peran dan tanggung jawab terhadap Pekerjaan?	68%	32%

Sumber : Data Primer Kuisioner (2025)

Fenomena masalah tentang *Work Life Balance* yaitu jika karyawan tidak dapat menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka, mereka dapat mengalami penurunan kesehatan fisik. Hal ini berpotensi menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Karyawan yang terus bekerja tanpa waktu istirahat yang cukup bisa menjadi lebih lelah dan kurang produktif dalam jangka panjang.

Tabel 1.3

Pra Riset *Happiness At Work*

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Apakah perusahaan memberikan perhatian yang cukup terhadap kesejahteraan fisik dan mental saya?	74%	26%
2	Apakah anda mendapatkan pengakuan yang cukup baik dari rekan kerja dan atasan atas pekerjaan anda?	68%	32%

Sumber : Data Primer Kuisioner (2025)

Fenomena masalah tentang *happiness at work* yaitu perusahaan belum sepenuhnya memberikan perhatian yang cukup terhadap kesejahteraan fisik dan mental karyawan, Selain itu, Sebagian karyawan belum pengakuan yang cukup baik dari rekan kerja dan atasan atas pekerjaan anda.

Tabel 1.4

Pra Riset Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Apakah anda merasa pekerjaan terus menerus bertambah?	63%	37%
2	Apakah anda merasa lingkungan kerja yang kurang nyaman?	56,8%	43,2%

Sumber : Data Primer Kuisioner (2025)

Fenomena masalah tentang kepuasan kerja di perusahaan masih terbilang rendah yang ditunjukkan karyawan kepada perusahaan, masih adanya beberapa karyawan yang menunjukkan rasa ketidakpuasan ditandai dengan pekerjaan yang terus menerus bertambah dan tidak selesai, lingkungan kerja yang kurang nyaman serta kurangnya perhatian dari pimpinan. Kemudian, karyawan merasa bahwa lingkungan kerja kurang nyaman untuk bekerja.

Berdasarkan beberapa uraian dan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh *Work-Life Balance* Dan *Happiness At Work* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pada PT Perkebunan Nusantara IV"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adanya beberapa karyawan yang memiliki kinerja yang kurang optimal hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu selain itu adanya beberapa karyawan yang sering datang tidak tepat waktu.
2. Masih adanya beberapa karyawan yang menunjukkan rasa ketidakpuasan ditandai dengan pekerjaan yang terus menerus bertambah dan tidak selesai, lingkungan kerja yang kurang nyaman serta kurangnya perhatian dari pimpinan. Kemudian, karyawan merasa bahwa lingkungan kerja kurang nyaman untuk bekerja.

3. Makin banyak karyawan yang belum mampu menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka, sehingga berpotensi menyebabkan penurunan kinerja karyawan.
4. Perusahaan belum sepenuhnya memberikan perhatian yang cukup terhadap kesejahteraan fisik dan mental karyawan, Selain itu, Sebagian karyawan belum pengakuan yang cukup baik dari rekan kerja dan atasan atas pekerjaan anda.

1.3 Batasan Masalah

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, namun dalam penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup pada permasalahan *work-life balance* dan *happiness at work* terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada pada PT Perkebunan Nusantara IV.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah yang dikemukakan penulis, maka rumusan masalahnya adalah :

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV?
2. Apakah *happiness at work* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV?
3. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV?
4. Apakah *happiness at work* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV?

6. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV?
7. Apakah *happiness at work* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari uraian yang penulis kemukakan diatas maka tujuan dalam penilitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *happiness at work* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *happiness at work* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *happiness at work* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti sendiri dan tulisan ini juga dapat berguna secara teoritis maupun praktis yang mengenai manajemen sumber daya manusia:

1. Manfaat Teoritis

   Sebagai pijakan, referensi dan kajian lebih lanjut pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan *work-life balance* dan *happiness at work* terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

   Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pengetahuan mengenai faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan asil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan seluruh tugasnya, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Hasyim & Pasaribu, 2021). Kinerja karyawan sering kali diukur berdasarkan hasil kerja yang dihasilkan selama periode tertentu (Jufrizen et al., 2025). Ini mencakup kuantitas (jumlah pekerjaan yang diselesaikan) dan kualitas (standar yang dicapai) dari hasil tersebut. Karyawan yang mampu memenuhi atau melampaui target yang ditetapkan dianggap memiliki kinerja yang baik (Lestari, 2023).

Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasiatau perusahaan (Muslih & Pratama, 2022). Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Silaen et al., 2021).

Selain itu, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi,sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi sesuai,dengan moral maupun etika (Nasution & Hadi, 2021). Kinerja merupakan proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memasktikan

bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim dan akhirnya organisasi (Kasmir, 2018).

Kinerja (*performance*) adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu (Sukmara, 2023). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan (Pandia et al., 2023). Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari (Hamali, 2018).

Dari beberapa pengertian dari para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang di capai atas kontribusi dalam pekerjaan dan tugas yang telah dilakukan karyawan.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja menurut (Kasmir, 2018) merupakan salah satu tugas manajer yang penting dalam perusahaan. Sifat maupun cara penilaian kinerja terhadap karyawan banyak tergantung pada bagaimana SDM dipandang dan diperlakukan didalam perusahaan tersebut. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu dan bagaimana mengerjakannya. Manfaat dari penilaian kinerja menurut (Hamali, 2018), yaitu sebagai berikut:

1. Penyesuaian Kompensasi

   Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyelesaikan ganti-rugi, menentukan siapa saja yang perlu dinaikkan upahnya-bonus atau kompensasi lain.

2. Keputusan penempatan

   Membangun dalam promosi, keputusan penempatan perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

3. Perlatihan dan Pengembangan

   Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

4. Perencanaan dan Pengembangan

   Karir Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir karyawan, penyusunan program pengembangan karir yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan.

5. Perbaikan Kinerja

   Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

6. Evaluasi Proses Staffing

   Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.

7. Definisi Proses Karyawan

   Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.

8. Kesempatan Kerja yang Adil

   Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif

9. Mengatasi Tantangan-Tantangan Eksternal

   Kadang-kadang kinrja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau hal lain seperti hal pribadi.

10. Posisi Tawar

    Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.

Penilaian kinerja yang jelas dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan usaha mereka. Kinerja yang baik bisa dihargai dengan bonus, promosi, atau pengakuan lainnya.

Penilaian kinerja menjadi hal yang sangat pnting, karena kinerja karyawan secara langsung akan berpengaruh pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standard dan kemuadian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan (Hamali, 2018).

Sedangkan menurut (Kasmir, 2018) menyimpulkan bahwa Penilaian Kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau di masa lalu relative standart kinerjanya. Penilaian kinerja mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka dan juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, insentif, yang diperlukan untuk membantu orang yang

bersangkutan menghilangkan kinejra yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik

Berdasarkan definisi yang dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah system formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan agar sesuai dengan standart kerja yang telah ditetapkan.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang baik berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Karyawan yang produktif dan berkualitas membantu perusahaan berkembang dan berkompetisi di pasar. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Santosa, 2019) menyatakan bahwa faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Keterlibatan Kerja

   Keterlibatan kerja sebagai internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang. Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kinerja kerja seseorang.

2. Beban Kerja

   Beban kerja merupakan jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Semakin banyak beban kerja yang diemban oleh karyawan akan semakin meningkatkan kinerja bagi karyawan.

3. Budaya Organisasi

   Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan dan interaksi kerja yang disepakati bersama dan digunakan didalam kehidupan kerja sehari-hari.

4. *Work-Life Balance*

   Keseimbangan antara waktu dan energi yang diberikan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga keduanya berjalan harmonis tanpa salah satu mengganggu yang lain.

5. *Happiness at Work*

   Perasaan bahagia, puas, dan bermakna yang dirasakan seseorang saat bekerja, yang dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan secara keseluruhan.

Sedangkan menurut (Hamali, 2019) yaitu :

1. Keterampilan dan keahlian, keterampilan adalah sesuatu yang di pelajari dengan teratur hingga akhirnya menjadi panadai atau ahli dibidang yang dipelajari tersebut. Keahlian ialah suatu kemampuan yang melakukan sesuatu terhadap sebuah peran.
2. Pengetahuan, adalah berbagai gejala yang di temui dan di peroleh manusia melalui pengamatan akal.
3. Rancangan kerja, adalah bagian dari proses sedain pekerjaan (job desain) yang memperhatikan operasi kerja yang sebenarnya.
4. Motivasi kerja, adalah kemajuan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada dari dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan social dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.
5. Kepemimpinan, adalah rangkaian aktivitas penataan berupa kemampuan seseorang dalam mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu.

6. Motivasi, adalah tingkat kesenangan yang di rasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.
7. Loyalitas, sebagai tindakan menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang konstan kepada perusahaan tempatnya bekerja.
8. Komitmen, adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut
9. Disiplin kerja, adalah penggunaan beberapa hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang dari peraturan.
10. *Work-Life Balance*

    Suatu kondisi di mana seseorang mampu mengatur dan membagi waktu serta perhatian secara efektif antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi atau keluarga, sehingga tidak mengalami stres berlebihan.
11. *Happiness at Work*

    Suatu keadaan emosional positif yang muncul dari pengalaman kerja yang memuaskan, termasuk merasa dihargai, termotivasi, dan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja.

Dengan menilai kinerja karyawan, organisasi dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan karyawan. Hal ini memungkinkan pengembangan individu melalui pelatihan, pengembangan karier, dan perencanaan suksesi yang tepat.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja (*performance indicator*) mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya merupakan indikasi kinerja saja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif atau tidak dapat dihitung. Sedangkan

ukuran kinerja (*performance measure*) adalah kriteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sehingga lebih bersifat kuantitatif atau dapat dihitung. Adapun indikator kinerja menurut (Hamali, 2018) yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)

   Kualitas (mutu) merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

   Kuantitas (jumlah) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk uang, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang di selesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

   Waktu (jangka waktu) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. Penekanan biaya

   Penekanan biaya artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

   Pengawasan artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.

6. Hubungan antar karyawan

   Hubungan antar karyawan maksudnya dalma hubungan ini di ukut apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan peranan saling menghargai niat baik dan kerja sama anatara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

Menurut (Mangkunegara, 2019) variable kinerja dapat di ukur dengan menggunakan indicator :

1. Kesetiaan adalah ketulusan, tidak melanggar janji atau berkhianat, perjuangan dan anugerah, serta mempertahankan kesepakatan dan menjaga janji.
2. Prestasi, merupakan hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam melakukan kegiatan.
3. Kejujuran, adalah suatu sikap yang lurus hati, menyatakan yang sebenar-benarnya tidak berbohong atau berkata hal-hal yang menyalahi apa yang terjadi (fakta).
4. Kerjasama, adalah suatu usaha bersama antara individu atau kelompok social untuk mencapai tujuan bersama.
5. Prakarsa, adalah upaya, tindakan mula-mula yang dimunculkan oleh sesorang.
6. Kecakapan, adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
7. Tanggung jawab adalah keadaan dimana wajib menanggung segala sesuatu sehingga kewajiban menanggung, memikul, menanggung segala sesuatu yang menjadi akibat.

Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dengan efektif dan efisien, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan satu hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut. Suatu pekerjaan akan mempunyai makna bagi seseorang apabila pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhannya secara maksimum dan memuaskan. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan seseorang, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja orang tersebut (Haris et al., 2023).

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang muncul dari evaluasi yang mereka lakukan tentang pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah sejauh mana individu menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya, yang mencakup aspek-aspek seperti tugas, lingkungan, dan kompensasi (Husna et al., 2025).

Kepuasan kerja berkaitan dengan karakteristik pekerjaan dan bagaimana pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan individu, termasuk motivasi dan keterlibatan. Kepuasan kerja adalah ukuran sejauh mana karyawan menyukai atau tidak menyukai pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti gaji, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal (Pela, 2020).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya (Ajabar, 2021).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaanya maupun dengan kondisi dirinya (Chaidir, 2023).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja adalah sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya.

2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki banyak manfaat, baik bagi individu maupun organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif. Mereka lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan. Tujuan kepuasan kerja (Chaidir, 2023) adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan Kinerja

   Salah satu tujuan utama dari menciptakan kepuasan kerja adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan lebih termotivasi dan produktif dalam menjalankan tugas mereka.

2. Meningkatkan Retensi Karyawan

   Kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan. Karyawan yang merasa puas cenderung bertahan lebih lama di perusahaan, mengurangi biaya perekrutan dan pelatihan.

3. Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan

   Dengan menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan, perusahaan juga berkontribusi pada kesejahteraan mental dan fisik karyawan. Ini dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan kebahagiaan karyawan secara keseluruhan.

4. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif

   Kepuasan kerja membantu menciptakan budaya dan lingkungan kerja yang sehat, di mana karyawan merasa dihargai dan dihormati, yang pada gilirannya meningkatkan hubungan antar karyawan.

Sedangkan, menurut (Chaidir, 2023) manfaat kepuasan kerja adalah :

1. Peningkatan Produktivitas

   Karyawan yang puas cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Mereka lebih siap untuk berkontribusi lebih banyak kepada perusahaan.

2. Penurunan Absensi

   Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih jarang absen atau tidak hadir. Kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi untuk datang bekerja dengan semangat.

3. Pengurangan Konflik

   Ketika karyawan merasa puas, mereka lebih cenderung bekerja dengan baik dalam tim, yang mengurangi konflik interpersonal di tempat kerja.

4. Kreativitas yang Lebih Tinggi

   Kepuasan kerja sering kali meningkatkan inovasi dan kreativitas, karena karyawan merasa nyaman untuk berbagi ide dan berkontribusi pada solusi baru.

5. Loyalitas dan Komitmen

   Karyawan yang puas lebih loyal kepada perusahaan, yang berdampak pada keberlangsungan perusahaan jangka panjang. Mereka lebih cenderung untuk berinvestasi dalam perkembangan perusahaan.

Kepuasan kerja memiliki banyak manfaat baik untuk individu maupun organisasi, menciptakan ekosistem yang saling menguntungkan.

2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari lingkungan kerja, hubungan interpersonal, dan faktor individu. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Chaidir, 2023) adalah:

1. Faktor Lingkungan Kerja

   Kebersihan, kenyamanan, dan fasilitas di tempat kerja dapat mempengaruhi bagaimana karyawan merasakan kepuasan. Ruang kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai akan membuat karyawan merasa lebih baik dalam bekerja.

2. Hubungan dengan Rekan Kerja

   Hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, baik dalam tim maupun antar departemen, dapat meningkatkan kepuasan. Kerja sama yang harmonis membantu menciptakan suasana kerja yang lebih menyenangkan.

3. Penghargaan

   Gaji dan tunjangan yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab karyawan memengaruhi kepuasan mereka. Gaji yang memadai akan membuat karyawan merasa dihargai.

4. Kepemimpinan

   Gaya kepemimpinan yang adil, terbuka, dan mendukung karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Pemimpin yang baik juga memberikan arahan yang jelas dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

   Menururt (Rehardjo, 2022) kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor:

1. Tanggung Jawab Pekerjaan

   Pekerjaan yang menantang tetapi tidak terlalu sulit atau membosankan dapat membuat karyawan merasa puas karena mereka merasa dapat berkembang dan belajar.

2. Kesempatan Pengembangan Karier

   Program pelatihan dan kesempatan untuk belajar dan berkembang secara profesional sangat penting bagi banyak karyawan. Mereka merasa puas jika ada kesempatan untuk berkembang di perusahaan.

3. Keamanan Kerja

   Karyawan yang merasa aman dengan pekerjaan mereka dan tidak khawatir tentang PHK atau masalah lainnya akan merasa lebih puas dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

4. *Work-Life Balance*

   Kemampuan untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi atau keluarga juga sangat berpengaruh pada kepuasan kerja. Fleksibilitas dalam jam kerja atau kebijakan cuti yang baik dapat membantu karyawan merasa lebih puas.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berhubungan. Faktor-faktor ini harus dipertimbangkan oleh manajer dan pemimpin untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

2.1.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut (Robbins & Judge, 2019) indikator kepuasan kerja yang meliputi antara lain:

1. *Work it self* (pekerjaan itu sendiri), Kepuasan pekerjaan itu sendiri adalah sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.
2. *Salary* (gaji/upah), Gaji merupakan sejumlah upah/ uang yang diterima dimana hal ini bisa dilihat sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.

3. *Promotional opportunity* (kesempatan promosi), Kesempatan promosi adalah kesempatan untuk bias ikut andil dalam memajukan organisasi, sepertinya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini terjadi karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang bermacam-macam dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji.
4. *Supervisor* (pengawasan), Pengawasan merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
5. *Work relations* (rekan kerja), Pada umumnya, sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada pegawai secara individu adalah rekan kerja yang kooperatif. Kelompok kerja, terutama tim yang „kuat" bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

Indikator yang digunakan untuk variabel kepuasan kerja menurut (Luthans, 2020) yaitu:

1. Kepuasan terhadap gaji, yaitu atau tidak senang karyawan akan gajiyang diterima.
2. Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senangkaryawan akan promosi yang dilakukan perusahaan.
3. Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerjanya.
4. Kepuasan terhadap supervisor, sikap senang atau tidak senang karyawan akan perlakuan dari pimpinan.

Kepuasan kerja seringkali berdampak positif pada hubungan antar rekan kerja. Karyawan yang merasa bahagia lebih cenderung berkolaborasi dan mendukung satu sama lain.

2.1.4 *Work Life Balance*

2.1.4.1. Pengertian *Work Life Balance*

Keseimbangan kehidupan merupakan cara kerja dengan tidak mengabaikan aspek kehidupan kerja, kehidupan pribadi, kehidupan keluarga, kehidupan spiritual dan sosial. Untuk meraih keseimbangan kehidupan bisa jadi terlihat susah. Keseimbangan kehidupan dapat dimiliki seseorang ketika dirinya merasa cukup waktu dan tenaga untuk melakukan semua aspek dalam hidupnya (Hadiansyah et al., 2022). Hal ini berarti perlu keterampilan dalam membagi waktu agar seseorang dapat memiliki keseimbangan kehidupan yang baik. Apabila seseorang memiliki keseimbangan kehidupan yang baik maka kemampuan dalam dirinya juga akan terlatih. Tentunya hal ini memberikan dampak baik bagi kesejahteraan, kebahagiaan dan pertumbuhan diri yang baik (Wardani et al., 2021).

Work Life Balance adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya. Dalam rangka melindungi kualitas serta komitmen karyawan yang dituntut untuk menggapai target yang diberikan, banyak perusahaan yang saat ini menjalankan program *work life balance* (Almaida & Nurqamar, 2022).

Work life balance merupakan keseimbangan antara kepentingan pekerjaan dan kebutuhan pribadi seseorang. *Work life balance* ialah bentuk keseimbangan peran dan tanggung jawab dalam bekerja tanpa mengabaikan aspek lain di

kehidupannya (Jamillah et al., 2023). *Work life balance* adalah perkembangan dari keseimbangan yang sempurna antara panggilan pribadi di samping kehidupan pribadi mereka dengan pekerjaan di Perusahaan (Fikriyah, 2022).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa w*ork-life balance* adalah keadaan di mana seseorang dapat membagi waktu dan energi antara pekerjaan, keluarga, dan aktivitas pribadi dengan seimbang.

2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat *Work Life Balance*

Tujuan dan Manfaat *Work-Life Balance* sangat penting untuk menjaga kesejahteraan seseorang dalam kehidupan pribadi dan profesional. Menurut (Masrul, 2023) tujuan *Work-Life Balance*, yaitu sebagai berikut:

1. Mencapai Keseimbangan Antara Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi

   Tujuan utama dari *work-life balance* adalah membantu individu mencapai keseimbangan antara kewajiban pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga keduanya dapat berjalan dengan baik tanpa saling mengganggu.

2. Meningkatkan Kualitas Hidup

   Work-life balance bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup seseorang dengan memberikan waktu yang cukup untuk relaksasi, keluarga, dan kegiatan pribadi, yang dapat mengurangi tekanan hidup.

3. Mencapai Kepuasan Kerja dan Kehidupan

   Salah satu tujuan penting adalah agar individu merasa puas tidak hanya dengan pekerjaan mereka, tetapi juga dengan kehidupan pribadi mereka, sehingga dapat mengurangi perasaan tertekan atau terjebak dalam rutinitas.

4. Meningkatkan Kesehatan Mental dan Fisik

   Dengan memastikan ada waktu untuk beristirahat dan merawat diri, tujuan *work-life balance* adalah menjaga kesehatan fisik dan mental, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kebahagiaan.

5. Mencegah Burnout atau Kelelahan Kerja

   Tujuan lainnya adalah untuk mencegah *burnout*, yang bisa terjadi jika seseorang terlalu fokus pada pekerjaan tanpa memberikan waktu untuk diri sendiri atau orang lain.

Menurut (Sukmara, 2023) manfaat *Work-Life Balance*, yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kesejahteraan Fisik dan Mental

   Work-life balance membantu mengurangi stres, kecemasan, dan kelelahan. Waktu untuk beristirahat dan bersosialisasi memungkinkan tubuh dan pikiran untuk pulih dan merasa lebih segar.

2. Meningkatkan Produktivitas

   Ketika seseorang memiliki waktu yang cukup untuk bersantai dan menikmati kehidupan pribadi, mereka akan lebih fokus dan produktif saat bekerja, karena mereka merasa lebih termotivasi dan tidak kelelahan.

3. Meningkatkan Kepuasan Kerja

   Dengan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seseorang cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan.

4. Mencegah Stres dan Burnout

   Salah satu manfaat utama adalah pencegahan terhadap stres dan burnout, yang dapat berdampak negatif pada kesehatan dan kualitas hidup seseorang.

5. Memperkuat Hubungan Pribadi

   Work-life balance memberikan waktu untuk berkumpul dengan keluarga, teman, dan orang-orang terdekat, yang dapat memperkuat hubungan sosial dan memberikan dukungan emosional.

Work-life balance tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga bagi organisasi dan masyarakat secara keseluruhan, karena menciptakan lingkungan yang lebih sehat, produktif, dan bahagia.

2.1.4.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Di tempat kerja, perusahaan yang mendukung *work-life balance* cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih baik, karena karyawan merasa dihargai dan tidak terbebani oleh jam kerja yang berlebihan. Menurut (Masrul, 2023) faktor yang mempengaruhi *work-life balance*, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor individu, berkaitan dengan keseimbangan kehidupan kerja karyawan yang mencakup hal kepribadian, kesejahteraan dan pengelolaan emosional karyawan.
2. Faktor organisasi, berkaitan dengan organisasi atau perusahaan yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja diantara individu karyawan yang mencakup dalam hal pengaturan kerja yang fleksibel, kebijakan dan program keseimbangan kehidupan kerja, dukungan kerja, stress kerja, teknologi.

3. Faktor sosial, berkaitan dengan persepsi keseimbangan kehidupan kerja antara individu dijelaskan dalam hal tanggung jawab pengasuhan anak, keluarga & dukungan sosial bersama dengan faktor sosial lainnya.
4. Faktor lainnya, berkaitan dengan faktor-faktor di luar faktor individu, organisasi dan masyarakat. Faktor-faktor tersebut diantaranya, usia, jenis kelamin, status pernikahan, status orangtua, pengalaman, level karyawan, jenis pekerjaan, pendapatan, dan jenis keluarga

Sedangkan menurut (Wijayanto et al., 2022) faktor yang mempengaruhi *work-life balance*, yaitu sebagai berikut:

1. Waktu, tentang cakupan banyaknya waktu yang dihabiskan ditempat kerja atau lama waktu di tempat kerja.
2. Jadwal, atau serangkaian rencana kegiatan yang dimiliki karyawan di luar maupun di dalam lingkup pekerjaan untuk diselesaikan.
3. Kelelahan, kondisi di mana berkurangnya kapasitas yang dimiliki seseorang untuk bekerja dan mengurangi efisiensi prestasi kerja dengan disertai perasaan letih.

2.1.4.4 Indikator *Work Life Balance*

Indikator *Work-Life Balance* adalah tanda atau ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana seseorang berhasil mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut (Greenhaus & Allen, 2019) menyatakan bahwa indikator *Work-Life Balance* adalah sebagai berikut:

1. *Time balance*, mengacu pada waktu yang setara yang diberikan untuk pekerjaan dan peran keluarga.

2. *Involvement balance*, mengacu pada tingkat keterlibatan psikologis yang setara dalam peran pekerjaan dan keluarga.
3. *Satisfaction balance*, mengacu pada tingkat kepuasan yang setara dalam peran pekerjaan dan keluarga.

Sedangkan menurut (Kelliher et al., 2019) menyatakan bahwa indikator *Work-Life Balance* adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan dalam Kehidupan Pribadi dan Pekerjaan

   Tingkat kepuasan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Jika seseorang merasa puas dengan kedua aspek ini, maka mereka kemungkinan telah mencapai keseimbangan yang sehat.
2. Tingkat Stres dan Kesehatan Mental

   Tingkat stres yang dirasakan dan kesehatan mental secara keseluruhan. Orang yang mengalami work-life balance yang baik cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan lebih mampu mengelola tekanan.
3. Jumlah Waktu untuk Kehidupan Pribadi

   Seberapa banyak waktu yang dapat dialokasikan untuk kehidupan pribadi, seperti keluarga, teman, hobi, atau istirahat. Semakin banyak waktu pribadi yang tersedia, semakin baik keseimbangan yang dicapai.

2.1.4 *Happiness At Work*

2.1.4.1 Pengertian *Happiness At Work*

Happiness at work atau kebahagiaan di tempat kerja merujuk pada perasaan positif dan kepuasan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya (Saragih, 2024). *Happiness at work* penting karena dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi stres, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih

positif. Pekerja yang merasa bahagia cenderung lebih terlibat dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka (Pradana, 2021).

Happiness at work sebagai perasaan positif yang membantu individu berfungsi dengan lebih baik, meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kesejahteraan keseluruhan. *Happiness at work* berhubungan dengan perasaan kepuasan dan kesejahteraan psikologis yang timbul ketika individu merasa pekerjaan mereka bermakna dan selaras dengan nilai-nilai pribadi mereka (Prawira, 2023).

Happiness at work sebagai perasaan positif yang datang dari perasaan bahwa pekerjaan itu menyenangkan, memberi makna, dan memungkinkan individu untuk berkembang (Fahlevi et al., 2022). *Happiness at work* mencakup keterlibatan pekerja dalam pekerjaan mereka. Ini terjadi ketika karyawan merasa dihargai, terlibat, dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja serta atasan mereka. Kebahagiaan berhubungan dengan motivasi dan produktivitas (Haerani et al., 2023).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *Happiness at work* tidak hanya mencakup perasaan individu terhadap pekerjaannya, tetapi juga berkaitan dengan bagaimana lingkungan kerja, hubungan sosial, serta kesempatan untuk berkembang berperan dalam kesejahteraan secara keseluruhan.

2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat *Happiness At Work*

Tujuan dan manfaat dari *happiness at work* sangat penting untuk individu dan organisasi secara keseluruhan (Suseno et al., 2023). Berikut adalah penjelasan lengkap mengenai tujuan *happiness at work*:

1. Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan

   Salah satu tujuan utama dari kebahagiaan di tempat kerja adalah untuk meningkatkan kesejahteraan fisik, mental, dan emosional karyawan. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung kebahagiaan, karyawan dapat merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang berdampak langsung pada kualitas hidup mereka secara keseluruhan.

2. Meningkatkan Kepuasan Pekerjaan

   Kebahagiaan di tempat kerja bertujuan untuk meningkatkan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Pekerja yang merasa puas lebih cenderung bersemangat dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik.

3. Mengurangi Stres dan Ketegangan

   Salah satu tujuan kebahagiaan di tempat kerja adalah untuk mengurangi stres, kecemasan, dan ketegangan yang sering terjadi dalam lingkungan kerja. Dengan suasana kerja yang positif, karyawan dapat mengatasi tantangan pekerjaan dengan lebih baik dan merasa lebih tenang.

4. Meningkatkan Keterlibatan dan Motivasi

   Tujuan lainnya adalah untuk meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan dalam pekerjaan mereka. Pekerja yang bahagia cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan, sehingga mereka lebih proaktif dan kreatif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

5. Mendorong Pengembangan Diri

   Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung kebahagiaan, organisasi dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan potensi diri mereka. Hal

ini dapat meliputi peluang pelatihan, pengembangan keterampilan, atau kesempatan untuk naik jabatan.

6. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif

   Tujuan lain dari kebahagiaan di tempat kerja adalah untuk membangun budaya perusahaan yang positif. Ini termasuk hubungan yang sehat antar rekan kerja, saling mendukung, dan menghargai satu sama lain, yang secara keseluruhan menciptakan atmosfer yang menyenangkan di tempat kerja.

Sedangakn menurut (Suseno et al., 2023) manfaat *happiness at work* yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan Produktivitas

   Karyawan yang merasa bahagia cenderung lebih produktif. Mereka lebih fokus, memiliki energi yang lebih besar, dan cenderung menghasilkan pekerjaan dengan kualitas lebih tinggi. Ini bisa langsung berdampak positif pada performa organisasi.

2. Mengurangi Absensi

   Kebahagiaan di tempat kerja juga dapat mengurangi tingkat absensi. Karyawan yang merasa nyaman dan bahagia lebih jarang absen atau mengambil cuti sakit, karena mereka merasa lebih sehat secara fisik dan mental.

3. Meningkatkan Retensi Karyawan

   Karyawan yang bahagia cenderung lebih setia kepada perusahaan dan lebih sedikit berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain. Hal ini membantu organisasi mengurangi tingkat pergantian karyawan yang tinggi, yang bisa berakibat biaya yang tinggi pula.

4. Meningkatkan Kualitas Hubungan Antar Karyawan

   Kebahagiaan di tempat kerja juga menciptakan hubungan sosial yang lebih baik antara karyawan dan atasan mereka, serta antar rekan kerja. Lingkungan yang mendukung dapat memfasilitasi komunikasi yang lebih terbuka, kolaborasi, dan rasa saling percaya.

5. Meningkatkan Kreativitas dan Inovasi

   Pekerja yang bahagia lebih cenderung berpikir kreatif dan inovatif. Kebahagiaan meningkatkan keterbukaan terhadap ide baru dan memungkinkan karyawan untuk mengeksplorasi solusi yang lebih efektif, yang bermanfaat bagi perkembangan organisasi.

6. Meningkatkan Reputasi Perusahaan

   Perusahaan yang fokus pada kebahagiaan karyawan cenderung memiliki reputasi yang lebih baik di mata masyarakat dan calon karyawan. Ini dapat membantu perusahaan menarik talenta terbaik dan meningkatkan citra perusahaan secara keseluruhan.

Dengan menciptakan *happiness at work*, organisasi dapat menikmati berbagai manfaat jangka panjang yang tidak hanya menguntungkan karyawan, tetapi juga meningkatkan kinerja, produktivitas, dan daya saing perusahaan di pasar. *Happiness at work* adalah investasi yang memberikan hasil positif bagi semua pihak yang terlibat.

2.1.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Happiness At Work*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *happiness at work* dapat bervariasi tergantung pada individu dan organisasi (Suseno et al., 2023), namun beberapa faktor utama yang berperan penting adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja yang Positif

   Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung sangat berpengaruh terhadap kebahagiaan karyawan. Tempat kerja yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental, serta menyediakan fasilitas yang baik, dapat menciptakan suasana yang menyenangkan dan meningkatkan kenyamanan pekerja.

2. Pengakuan dan Penghargaan

   Rasa dihargai dan diakui atas pekerjaan yang dilakukan adalah faktor penting dalam kebahagiaan kerja. Ketika atasan atau perusahaan memberikan penghargaan, baik secara verbal atau material, karyawan merasa lebih dihargai dan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

3. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi

   Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah faktor krusial dalam kebahagiaan di tempat kerja. Karyawan yang dapat menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan waktu untuk keluarga, hobi, atau aktivitas lainnya cenderung merasa lebih puas dan bahagia.

4. Hubungan Sosial yang Baik

   Hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan memainkan peran besar dalam kebahagiaan di tempat kerja. Kerja sama tim yang harmonis, komunikasi yang terbuka, dan rasa saling mendukung membantu menciptakan suasana yang positif dan mengurangi konflik.

5. Kesempatan untuk Berkembang

   Pekerja yang merasa mereka memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka, baik melalui pelatihan, mentorship, atau

peluang untuk naik jabatan, cenderung lebih bahagia. Pengembangan karir memberi rasa pencapaian dan motivasi untuk berprestasi lebih baik.

Sedangkan menurut (Wijayanto et al., 2022) faktor-faktor yang mempengaruhi *happiness at work* yaitu:

1. Kepuasan terhadap Tugas dan Pekerjaan

   Pekerja yang merasa tugas dan pekerjaan mereka bermakna, menantang, dan sesuai dengan minat serta bakat mereka lebih cenderung merasa puas dan bahagia. Pekerjaan yang memberikan rasa pencapaian pribadi atau tujuan yang jelas akan membuat pekerja merasa lebih bahagia.

2. Otonomi dan Kemandirian

   Memberikan otonomi atau kebebasan dalam mengelola pekerjaan dapat meningkatkan kebahagiaan. Ketika karyawan diberikan kebebasan untuk membuat keputusan atau merencanakan tugas mereka sendiri, mereka merasa lebih dihargai dan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.

3. Kompensasi dan Tunjangan

   Gaji dan tunjangan yang adil dan memadai menjadi faktor penting dalam kebahagiaan di tempat kerja. Meskipun kebahagiaan tidak semata-mata tergantung pada uang, kompensasi yang sesuai dengan kontribusi pekerja dapat meningkatkan kepuasan dan mengurangi kecemasan finansial.

4. Tujuan dan Visi Perusahaan yang Jelas

   Karyawan merasa lebih bahagia ketika mereka tahu bahwa pekerjaan mereka mendukung tujuan yang lebih besar dan memiliki makna. Perusahaan dengan visi dan misi yang jelas memberikan rasa tujuan kepada karyawan, yang meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka.

5. Kepemimpinan yang Baik

   Gaya kepemimpinan yang mendukung dan inspiratif dapat mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja. Pemimpin yang mendengarkan, memberi dukungan, dan memberikan arahan yang jelas dapat meningkatkan rasa kepercayaan diri dan motivasi karyawan untuk berkontribusi lebih banyak.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja sangat beragam dan saling terkait. Lingkungan yang mendukung, hubungan yang baik dengan rekan kerja, kesempatan pengembangan diri, serta keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi adalah beberapa aspek utama yang memengaruhi kebahagiaan di tempat kerja.

2.1.4.4 Indikator *Happiness At Work*

Indikator *happiness at work* digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan merasa bahagia dan puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerja mereka (Fisher, 2019). Berikut adalah beberapa indikator utama untuk menilai kebahag *happiness at work*:

1. Tingkat pergantian karyawan

   Tingkat pergantian karyawan merujuk pada jumlah atau persentase karyawan yang meninggalkan perusahaan dalam periode waktu tertentu, baik karena pengunduran diri, pemutusan hubungan kerja (PHK), pensiun, atau alasan lainnya.

2. Hubungan dengan rekan kerja

   Hubungan dengan rekan kerja merujuk pada kualitas interaksi sosial dan profesional antara seorang karyawan dengan sesama karyawan di tempat kerja.

Ini mencakup komunikasi, kolaborasi, dukungan tim, dan perasaan saling menghargai antar individu.

3. Angka keterlambatan/ijin/cuti

   Angka keterlambatan, izin, dan cuti merujuk pada frekuensi ketidakhadiran karyawan di tempat kerja, baik karena keterlambatan datang, pengambilan izin sementara (misalnya sakit, urusan pribadi), atau cuti panjang. Angka ini sering dihitung sebagai indikator untuk menilai keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya.

Sedangkan menurut (Pryce-Jones, 2020) indikator *happiness at work* adalah sebagai berikut:

1. Tingkat pergantian karyawan

   Pergantian karyawan yang tinggi bisa menjadi beban bagi organisasi karena menyebabkan biaya rekrutmen dan pelatihan yang tinggi. Selain itu, hilangnya karyawan berpengalaman juga dapat berdampak pada penurunan produktivitas dan kualitas pekerjaan.

2. Hubungan dengan rekan kerja

   Hubungan sosial yang positif dapat meningkatkan kerjasama tim, produktivitas, dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Organisasi yang mempromosikan hubungan yang sehat di tempat kerja dapat menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis, mengurangi konflik, dan meningkatkan moral karyawan.

3. Angka keterlambatan/ijin/cuti

   Tingginya angka ketidakhadiran bisa mencerminkan ketidakbahagiaan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja.

Indikator-indikator ini membantu dalam mengukur sejauh mana karyawan merasa bahagia dan puas dengan tempat kerja mereka. Mengidentifikasi dan memahami indikator kebahagiaan di tempat kerja sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung lebih sehat, lebih termotivasi, lebih produktif, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, ketidakseimbangan yang berlarut-larut dapat menurunkan kualitas pekerjaan, meningkatkan stres, dan menyebabkan penurunan kinerja (Pasaribu, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian (Wijayanto et al., 2022) menyimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *work-life balance* sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, mengurangi turnover, dan menjaga kepuasan serta kesehatan karyawan.

2.2.2 Pengaruh *Happiness At Work* Terhadap Kinerja Karyawan

Kebahagiaan di tempat kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa bahagia lebih produktif, kreatif, terlibat, dan loyal terhadap perusahaan. Kebahagiaan juga membantu mengurangi stres, absensi, dan tingkat pergantian karyawan, serta meningkatkan kualitas hubungan sosial dan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebahagiaan karyawan bukan hanya menguntungkan karyawan

itu sendiri, tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Pasaribu & Tufty, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian (Yatmaristi et al., 2025) menyimpulkan bahwa *happiness at work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa bahagia di tempat kerja cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, lebih produktif, dan lebih berkomitmen terhadap perusahaan.

2.2.3 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting bagi kesejahteraan karyawan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Organisasi yang memberikan perhatian terhadap keseimbangan ini akan lebih berhasil dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif (Rasyid & Tanjung, 2020).

berdasarkan hasil penelitian (Gaol et al., 2023) menyimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *work-life balance* sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan, mengurangi turnover, dan menjaga kepuasan serta kesehatan karyawan.

2.2.4 Pengaruh *Happiness At Work* Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan yang bahagia cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka memiliki perasaan positif terhadap tugas mereka, hubungan yang baik dengan rekan kerja, dan rasa pencapaian. Selain itu, kebahagiaan mengurangi stres, meningkatkan motivasi, dan membuat karyawan merasa dihargai dan diakui, yang semuanya berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebahagiaan

karyawan adalah strategi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas secara keseluruhan (Siswadi & Farisi, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian (Laily & Nurmayanti, 2024) menyimpulkan bahwa *happiness at work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kebahagiaan di tempat kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahagia di tempat kerja, mereka cenderung memiliki persepsi yang lebih positif terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, yang akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.

2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja memiliki dampak langsung yang besar terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi, lebih produktif, dan lebih berkualitas dalam menyelesaikan tugas mereka. Kepuasan kerja juga meningkatkan komitmen, loyalitas, serta hubungan yang baik antara karyawan dan pemimpin, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu maupun tim. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan terciptanya lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja karyawan sebagai langkah untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Syah et al., 2024).

Berdasarkan hasil penelitian (Basri & Rauf, 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya lebih cenderung memiliki hubungan yang baik dengan atasan mereka. Hubungan yang harmonis ini dapat meningkatkan komunikasi dan kolaborasi, yang berujung pada peningkatan kinerja.

2.2.6 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Work Life Balance atau keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan tidak hanya berdampak langsung pada kepuasan kerja karyawan, tetapi juga dapat memengaruhi kinerja mereka, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja. Karyawan yang mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Perusahaan yang mendukung keseimbangan ini dapat merasakan manfaat berupa produktivitas yang lebih tinggi, loyalitas karyawan yang lebih baik, serta lingkungan kerja yang lebih positif dan inovatif (Wiguna & Azhar, 2024).

Berdasarkan hasil penelitian (Nasution et al., 2023) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

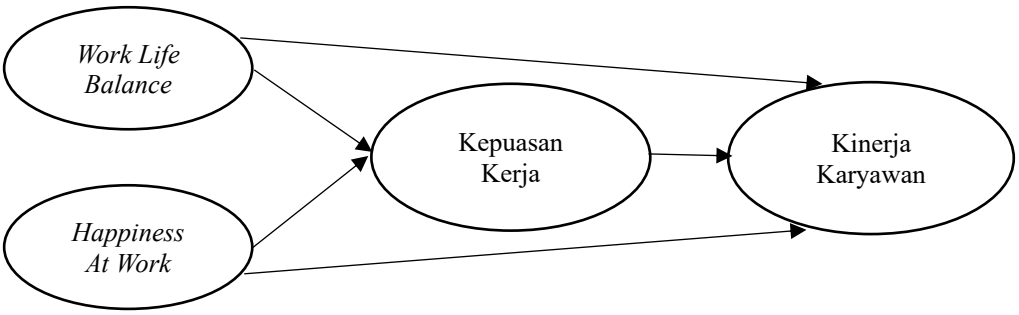
2.2.7 Pengaruh *Happiness At Work* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Kebahagiaan karyawan mendorong mereka untuk merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi, komitmen, keterlibatan, serta hubungan yang lebih positif di tempat kerja. Kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan kinerja individu dan tim, mengurangi stres dan burnout, serta mendorong kualitas layanan pelanggan yang lebih baik. Oleh karena itu, organisasi yang berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebahagiaan karyawan akan mendapatkan manfaat yang signifikan dalam hal kinerja karyawan,

produktivitas, dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Nurhidayanti et al., 2023).

Berdasarkan hasil penelitian (Nurhidayanti et al., 2023) menyatakan bahwa *happiness at work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Happiness at work* tidak hanya langsung mempengaruhi kinerja mereka, tetapi juga melalui kepuasan kerja yang tercipta sebagai hasil dari kebahagiaan tersebut.

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambarkerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variable bebasterhadap variable terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara atas jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada pertemuan masalah penelitian. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah juga kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV.

2. *Happiness At Work* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV.
3. *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV.
4. *Happiness At Work* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV.
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV.
6. *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV.
7. *Happiness At Work* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari lima variabel yaitu *work life balance* (X1) dan *happiness at work* (X2) sebagai variable bebas, kinerja karyawan (Y) sebagai variable terikat dan kepuasan kerja (Z) sebagai variable intervening. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan assosiatif. Menurut (Juliandi et al., 2015) pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variable dengan variable lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis jalur. Yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel sedangkan analisis jalur sering disebut sebagai analisis generasi kedua dari analisis multirvariate. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi varibel-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Item Pernyataan
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan kinerja karyawan adalah hasil yang di capai atas kontribusi dalam pekerjaan dan tugas yang telah dilakukan karyawan.	1. Kualitas (Mutu) 2. Kuantitas (Jumah) 3. Waktu 4. Penekanan Biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan Antar Karyawan (Hamali, 2018).	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10 11-12
Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah sejauh mana individu menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya, yang mencakup aspek-aspek seperti tugas, lingkungan, dan kompensasi.	1. *Work it self* (pekerjaan itu sendiri) 2. *Salary* (gaji/upah) 3. *Promotional opportunity* (kesempatan promosi) 4. *Supervisor* (pengawasan) 5. *Work relations* (rekan kerja) (Robbins & Judge, 2019).	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Work-Life Balance (X1)	Indikator *Work-Life Balance* adalah tanda atau ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana seseorang berhasil mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	1. *Time balance* 2. *Involvement balance* 3. *Satisfaction balance* (Greenhaus & Allen, 2019)	1-2 3-4 5-6
Happiness At Work (X2)	*Happiness at work* atau kebahagiaan di tempat kerja merujuk pada perasaan positif dan kepuasan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya	1. Tingkat pergantian karyawan 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Angka keterlambatan/ijin/cuti (Fisher, 2019)	1-2 3-4 5-6

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Perkebunan Nusantara IV beralamat di Jalan Sei Batang Hari No. 2, Simpang Tanjung, Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara..

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan April 2025 s/d Agustus 2025. Untuk lebih jelasnya terhadap kegiatan ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2

Rincian Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	April 2025				Mei 2025				Juni 2025				Juli 2025				Agustus 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																				
2	Prariset Penelitian																				
3	Penyusunan Tugas akhir																				
4	Bimbingan Tugas akhir																				
5	Seminar Tugas akhir																				
6	Revisi Tugas akhir																				
7	Penyusunan Skripsi																				
8	Bimbingan Skripsi																				
9	Sidang Meja Hijau																				

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT Perkebunan Nusantara IV yang berjumlah 327 orang.

Tabel 3.3
Data Jumlah Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV

No	Bidang Pekerjaan	Karpim	Karpel
1	Akuntansi Dan Keuangan	19	18
2	Pengadaan Dan Teknologi Informasi	19	19
3	Divisi Satuan Pengawasan Intern Regional II	16	3
4	SDM Dan Sistem Manajemen	16	18
5	Sekretariat Dan Hukum	18	66
7	Tanaman	20	24
8	Teknik Dan Pengolahan	20	51
9	Senio Advisor JO	1	-
Total		**128**	**129**
Total Keseluruhan		**327**	

Sumber: PT Perkebunan Nusantara IV

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi".

Dalam penelitian ini meggunakan teknik probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jumlah sampel yang akan diambil akan menggunakan rumus Slovin (Juliandi et al., 2018) seperti berikut ini:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n : ukuran sampel

N: ukuran populasi

e : presisi (10% = 0,1)

Dengan rumus tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{327}{1+327(0,1)^2}$$

$$n = \frac{327}{1+327(0,01)}$$

$$n = \frac{327}{1+3,27}$$

$$n = \frac{327}{4,27}$$

n = 76,58

n = 77 responden.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi. Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah pegawai dan data tentang gambaran kantor PT Perkebunan Nusantara IV dan data-data lain yang mendukung.

2. Kuesioner (Angket)

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Dan biasanya para peneliti menyebarkan kuesioner secara tertutup. Teknik skala yang dilakukan merupakan teknik skala likert dirancang untuk menguji tingkat kesetujuan responden terhadap suatu pernyataan atau pertanyaan. Tingkat kesetujuan itu pada umumnya memiliki pernyataan gradasi dari yang sangat positif sampai sangat negatif dan dibagi atas skor penilaian yaitu Sangat

Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4) dan Sangat Setuju (5) responden diminta melingkari nomor pilihan ganda yang ada atau membuat ceklis dalam table yang tersedia untuk penilaiannya.

Tabel 3.4
Instrumen Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Data Kuantitatif

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yang merupakan data yang menggunakan bantuan statistik untuk membantu penelitian dalam penghitungan angka-angka untuk menganalisis data yang diperoleh dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

3.6.2 Analisis Jalur (*Path Analysis)*

Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode anallisis jalur (*Path Analisis*) yang merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisisjalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksirkan hubungan kausalitasantara variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Juliandi, 2018).

3.6.3 Analisis Data Menggunakan Partial Least Square (PLS)

Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *Partial Least Square – Structural Equestion*

Model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Juliandi, 2018). Analisis Persamaan Struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemprediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indicator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimunkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart* PLS ver. 3 for Windows.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (1) realibilitas dan validitas konstruk

(*construct reliability and validity*); dan (2) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (1) koefisien determinasi (*R-square*); (2) *F-square*; dan (3) pengujian hipotesis yakni (a) pengaruh langsung(*direct effect*); (b) pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan (c) total effect (Juliandi, 2018). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.4 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan pengujian, *Discriminant validity* (Juliandi, 2018).

3.6.4.1 *Construct reliability and validity*

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suantu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk dilihat dari composite reliability adalah > 0.6 (Juliandi, 2018).

3.6.4.2 *Discriminant Validity*

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT<0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

3.6.5 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation*, *structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan tiga pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; dan (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effec*); (b) *indirect effect* dan (c) *total effect* (Juliandi, 2018).

3.6.5.1 *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari R-Square adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah *substansial* (kuat); (2) jika nilai (*adjusted*) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (*adjusted*)= 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

3.6.5.2 *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (F-square) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakkan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2015) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika

nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3.6.5.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) direct effect; (b) indirect effect; dan (c) total effect.

1) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis direct effect adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini. Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): (1) Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai P- Values > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

2) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel *work-life balance* (X1), 6 pernyataan untuk variabel *happiness at work* (X2), 10 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Z), 12 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarkan diberikan kepada 77 responden sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel cheklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian.

4.1.2 Deskripsi Identitas Responden

4.1.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden pada penelitian ini sebanyak 77 orang responden yang masing-masing terdiri dari:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki - Laki	38	49,35%
2	Perempuan	39	50,65%
	Total	**77**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu perempuan yaitu 39 orang atau 50,65% dan laki – laki yaitu berjumlah 38 orang atau 50,65%. Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin perempuan.

4.1.2.2 Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan

Dari 77 orang responden, jenis pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan dapat dikelompokan dalam 4 kelompok yaitu, SMA atau SMK, D-3, S-1, dan S-2. Adapun responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasakan Tingkat Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	SMA/SMK	1	1,30%
2.	D-3	6	7,79%
3.	S-1	60	77,92%
4.	S-2	10	12,99%
	Total	**77**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Berdasarkan data pada tabel diatas, jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA berjumlah 1 orang, yang setara dengan 1,30% dari total. Kemudian, 6 orang yang memiliki tingkat pendidikan D-3 mencapai 7.79%. Diikuti oleh 60 orang atau sekitar 77,92% dari total responden memiliki tingkat pendidikan S-1. Sedangkan, hanya 10 orang, atau 12,99% dari total, yang memiliki tingkat pendidikan S-2. Oleh karena itu, mayoritas besar responden memiliki tingkat pendidikan S-1 di PT. Perkebunan Nusantara IV, dengan jumlah sebanyak 60 orang atau sekitar 77,92% dari total responden.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu *work-life balance* (X1), *happiness at work* (X2), kepuasan kerja (Z), kinerja karyawan (Y). Deskripsi data setiap pernyataan menampilkan jawaban setiap responden terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.4

Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	24,68%	52	67,53%	6	7,79%	-	-	-	-	77	100%
2	24	31,17%	40	51,95%	13	16,88%	-	-	-	-	77	100%
3	18	23,38%	45	58,44%	13	16,88%	1	1,30%	-	-	77	100%
4	21	27,27%	45	58,44%	11	14,29%	-	-	-	-	77	100%
5	21	27,27%	51	66,23%	5	6,49%	-	-	-	-	77	100%
6	22	28,57%	43	55,84%	12	15,58%	-	-	-	-	77	100%
7	27	35,06%	30	38,96%	20	25,97%	-	-	-	-	77	100%
8	18	23,38%	35	45,45%	24	31,17%	-	-	-	-	77	100%
9	21	27,27%	45	58,44%	11	14,29%	-	-	-	-	77	100%
10	21	27,27%	51	66,23%	5	6,49%	-	-	-	-	77	100%
11	19	24,68%	52	67,53%	6	7,79%	-	-	-	-	77	100%
12	24	31,17%	40	51,95%	13	16,88%	-	-	-	-	77	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban mengenai saya cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 responden.
2. Dari jawaban mengenai saya memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 responden.
3. Dari jawaban mengenai saya mencapai target hasil kerja yang telah ditetapkan dengan konsisten, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 responden.
4. Dari jawaban mengenai saya berkontribusi dalam mendukung rekan kerja untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka secara efektif, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 responden.

5. Dari jawaban mengenai saya selalu dating tepat waktu saat bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51 responden.
6. Dari jawaban mengenai saya selalu pulang sesuai dengan jam yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 responden.
7. Dari jawaban mengenai atasan saya lebih menekankan tentang informasi yang berkaitan dengan target anggaran dalam menilai kinerja saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 responden.
8. Dari jawaban mengenai seberapa efisien saya dalam menjalankan unit saya merupakan factor yang paling penting dalam menilai kinerja saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 responden.
9. Dari jawaban mengenai saya bekerja dengan baik meski tidak di awasi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 responden.
10. Dari jawaban mengenai atasan saya memberi celah untuk bekerja secara mandiri kepada karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51 responden.
11. Dari jawaban mengenai saya memiliki inisiatif untuk membantu karyawan lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 responden.
12. Dari jawaban mengenai saya mampu mendengarkan keluh kesah karyawan lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 responden.

4.1.3.2 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 4.5

Angket Skor Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	14,29%	61	79,22%	5	6,49%	-	-	-	-	77	100%
2	12	15,58%	53	68,83%	12	15,58%	-	-	-	-	77	100%

3	17	22,08%	40	51,95%	18	23,38%	2	2,60%	-	-	77	100%
4	8	10,39%	45	58,44%	20	25,97%	3	3,90%	1	1,30%	77	100%
5	19	24,68%	53	68,83%	5	6,49%	-	-	-	-	77	100%
6	11	14,29%	54	70,13%	11	15,28%	1	1,30%	-	-	77	100%
7	19	24,68%	52	67,53%	6	7,79%	-	-	-	-	77	100%
8	24	31,17%	40	51,95%	13	16,88%	-	-	-	-	77	100%
9	18	23,38%	45	58,44%	13	16,88%	1	1,30%	-	-	77	100%
10	21	27,27%	45	58,44%	11	14,29%	-	-	-	-	77	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai saya merasa pekerjaan saya memberikan tantangan yang memuaskan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 61 responden.
2. Dari jawaban mengenai pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan minat dan keahlian saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 responden.
3. Dari jawaban mengenai saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 responden.
4. Dari jawaban mengenai gaji yang saya terima mencukupi untuk kebutuhan hidup saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 responden.
5. Dari jawaban mengenai saya merasa memiliki kesempatan yang cukup untuk dipromosikan di perusahaan ini, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 responden.
6. Dari jawaban mengenai kesempatan promosi di perusahaan ini didasarkan pada kinerja yang objektif, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 54 responden.

7. Dari jawaban mengenai saya merasa bahwa pengawasan yang saya terima dari atasan membantu saya untuk bekerja lebih baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 responden.
8. Dari jawaban mengenai atasan saya memberikan arahan yang jelas dan konstruktif dalam pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 responden.
9. Dari jawaban mengenai saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja di perusahaan ini, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 responden.
10. Dari jawaban mengenai saya dapat bekerja dengan baik dalam tim untuk mencapai tujuan bersama, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 responden.

4.1.3.3 Variabel *Work-Life Balance* (X1)

Tabel 4.6

Angket Skor Untuk Variabel *Work-Life Balance* (X1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	27,27%	51	66,23%	5	6,49%	-	-	-	-	77	100%
2	22	28,57%	43	55,84%	12	15,58%	-	-	-	-	77	100%
3	27	35,06%	30	38,96%	20	25,97%	-	-	-	-	77	100%
4	18	23,38%	35	45,45%	24	31,17%	-	-	-	-	77	100%
5	21	27,27%	45	58,44%	11	14,29%	-	-	-	-	77	100%
6	11	14,29%	61	79,22%	5	6,49%	-	-	-	-	77	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai saya merasa memiliki cukup waktu untuk menjalani kehidupan pribadi saya meskipun ada tuntutan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51 responden.

2. Dari jawaban mengenai saya dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan aktivitas pribadi dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 responden.
3. Dari jawaban mengenai saya merasa dapat sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan saya tanpa mengorbankan kehidupan pribadi saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 responden.
4. Dari jawaban mengenai saya merasa dapat memberikan perhatian penuh kepada keluarga dan teman-teman meskipun saya sangat terlibat dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 responden.
5. Dari jawaban mengenai saya merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 responden.
6. Dari jawaban mengenai saya merasa puas dengan cara saya mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 61 responden.

4.1.3.4 Variabel *Happiness At Work* (X2)

Tabel 4.7

Angket Skor Untuk Variabel *Happiness At Work* (X2)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	35,06%	30	38,96%	20	25,97%	-	-	-	-	77	100%
2	18	23,38%	35	45,45%	24	31,17%	-	-	-	-	77	100%
3	21	27,27%	45	58,44%	11	14,29%	-	-	-	-	77	100%
4	11	14,29%	61	79,22%	5	6,49%	-	-	-	-	77	100%
5	12	15,58%	53	68,83%	12	15,58%	-	-	-	-	77	100%
6	17	22,08%	40	51,95%	18	23,38%	2	2,60%	-	-	77	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai saya tidak berencana untuk mencari pekerjaan di tempat lain dalam waktu dekat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 responden.
2. Dari jawaban mengenai saya merasa memiliki komitmen jangka panjang terhadap perusahaan ini, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 responden.
3. Dari jawaban mengenai saya merasa memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 responden.
4. Dari jawaban mengenai saya merasa didukung oleh rekan kerja dalam menyelesaikan tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 61 responden.
5. Dari jawaban mengenai saya tidak sering mengambil cuti karena saya menikmati pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 responden.
6. Dari jawaban mengenai saya hanya mengambil izin bila benar-benar diperlukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 responden.

4.2 Analisis *Partial Least Square – Structural Equestion Model* (PLSSEM)

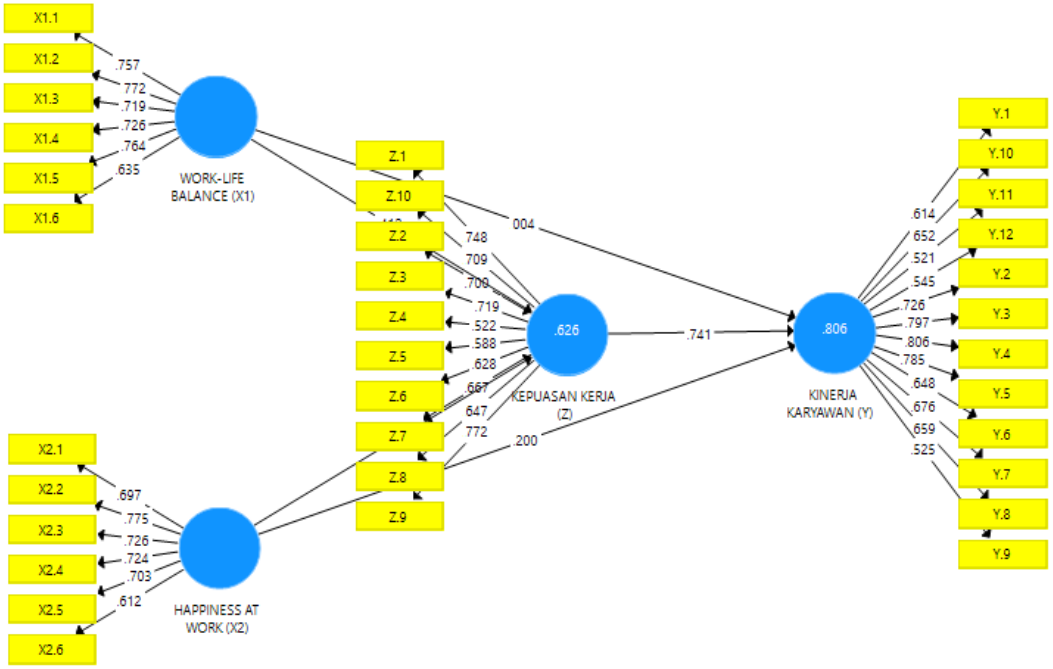
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.2.1.1 *Construct Reliability and Validity*

1. *Convergent Validity*

Convergent Validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau *component score*

dengan *construct score* pada loading Factor yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkolerasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS.



Gambar 4.1 *Standardized Loading Factor Inner* dan *Outer Model*

Indikator konstruk pada variabel kinerja karyawan berjumlah 12 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8

***Convergent Validity* Kinerja Karyawan (Y)**

Indikator	*Loadig Factor*	*Rule of Thumb*	Keterangan
Y.1	0.614	0.50	Valid
Y.2	0.726	0.50	Valid
Y.3	0.797	0.50	Valid
Y.4	0.806	0.50	Valid
Y.5	0.785	0.50	Valid
Y.6	0.648	0.50	Valid
Y.7	0.676	0.50	Valid
Y.8	0.659	0.50	Valid
Y.9	0.525	0.50	Valid

Y.10	0.652	0.50	Valid
Y.11	0.521	0.50	Valid
Y.12	0.545	0.50	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Indikator konstruk pada variabel kepuasan kerja berjumlah 10 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9

***Convergent Validity* Kepuasan Kerja (Z)**

Indikator	*Loadig Factor*	*Rule of Thumb*	Keterangan
Z.1	0.748	0.50	Valid
Z.2	0.700	0.50	Valid
Z.3	0.719	0.50	Valid
Z.4	0.522	0.50	Valid
Z.5	0.588	0.50	Valid
Z.6	0.628	0.50	Valid
Z.7	0.667	0.50	Valid
Z.8	0.647	0.50	Valid
Z.9	0.772	0.50	Valid
Z.10	0.709	0.50	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Indikator konstruk pada variabel *work-life balance* berjumlah 6 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10

***Convergent Validity Work-Life Balance* (X1)**

Indikator	*Loadig Factor*	*Rule of Thumb*	Keterangan
X1.1	0.757	0.50	Valid
X1.2	0.772	0.50	Valid
X1.3	0.719	0.50	Valid
X1.4	0.726	0.50	Valid
X1.5	0.764	0.50	Valid
X1.6	0.635	0.50	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Indikator konstruk pada variabel *happiness at work* berjumlah 6 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11

***Convergent Validity Happiness At Work* (X2)**

Indikator	*Loadig Factor*	*Rule of Thumb*	Keterangan
X2.1	0.697	0.50	Valid
X2.2	0.775	0.50	Valid
X2.3	0.726	0.50	Valid
X2.4	0.724	0.50	Valid
X2.5	0.703	0.50	Valid
X2.6	0.612	0.50	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

2. *Composite Reliability*

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reliabilitas konstrak adalah nilai *composite reliability* di atas 0,6 menunjukkan konstrak memiliki reliabilitas atau keterandalan yang tinggi sebagai alat ukur. Nilai batas 0,6 ke atas berarti dapat diterima dan diatas 0,8 dan 0,9 berarti sangat memuaskan.

Tabel 4.12

Hasil *Composite Reliability*

	Composite Reliability
Happiness At Work (X2)	0.759
Kepuasan Kerja (Z)	0.956
Kinerja Karyawan (Y)	0.979
Work-Life Balance (X1)	0.945

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut :

1. Variabel kinerja karyawan adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* kinerja karyawan adalah 0.979> 0.6.
2. Variabel kepuasan kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* kepuasan kerja adalah 0.956> 0.6.

3. Variabel *work-life balance* adalah reliabel, karena nilai *composite reliability work-life balance* adalah 0.945> 0.6.
4. Variabel *happiness at work* adalah reliabel, karena nilai *composite reliability happiness at work* adalah 0.759> 0.6.

3. *Average Variance Extracted* (AVE)

Average Variance Extracted (AVE) menggambarkan besaran varian yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh error pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE di atas 0.5 maka dapat dikatakan bahwa konstrak memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya, variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

Tabel 4.13
Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)

	Average Variance Extracted
Happiness At Work (X2)	0.501
Kepuasan Kerja (Z)	0.733
Kinerja Karyawan (Y)	0.853
Work-Life Balance (X1)	0.813

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Kesimpulan pengujian *Average Variance Extracted* adalah sebagai berikut:

1. Variabel kinerja karyawan adalah reliabel, karena nilai AVE kinerja karyawan adalah 0.853> 0.5.
2. Variabel kepuasan kerja adalah reliabel, karena nilai AVE kepuasan kerja adalah 0.733>0.5.
3. Variabel *work-life balance* adalah reliabel, karena nilai AVE *work-life balance* adalah 0.813>0.5.

4. Variabel *happiness at work* adalah reliabel, karena nilai AVE *happiness at work* adalah 0.501>0.5.

4.2.1.2 *Discriminant Validity*

Discriminant Validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai heretroit-monotrait ratic (HTMT). Jika nilai HTMT<0.90 maka suatu konstruksi memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

Tabel 4.14
Hasil *Discriminant Validity*

	Discriminant Validity			
	Happiness At Work (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	*Work-Life Balance* (X1)
Happiness At Work (X2)				
Kepuasan Kerja (Z)	0.628			
Kinerja Karyawan (Y)	0.620	0.857		
Work-Life Balance (X1)	0.378	0.713	0.814	

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Kesimpulan pengujian heretroit – monotroit ratio (HTMT) adalah sebagai berikut:

1. Variabel *happiness at work* terhadap kepuasan kerja nilai htmt 0.628<0.90, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
2. Variabel *happiness at work* terhadap kinerja karyawan nilai htmt 0.620<0.90, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

3. Variabel *happiness at work* terhadap *work-life balance* nilai htmt 0.378<0.90, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
4. Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan nilai htmt 0.857<0.90, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
5. Variabel kepuasan kerja terhadap *work-life balance* nilai htmt 0.713<0.90, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
6. Variabel kinerja karyawan terhadap *work-life balance* nilai htmt 0.814<0.90, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

4.2.2 Analisis Model Struktural/*Structural Model Analysist* (*Inner Model*)

Melihat signifikansi pengaruh antara konstruk dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coeffecient*). Tanda dalam *path coeffecient* harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, untuk menilai signifikansi *path coeffecient* dapat dilihat dari test (*critical ratio*) yang diperoleh dari proses *bootstrampping* (*resampling method*).

4.2.2.1 R- Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang di pengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk (Juiandi, 2018). Kriteria dari *R-Square* menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai R2 (*adjusted*) = 0.75 berarti model adalah substansial (kuat).
2. Jika nilai R2 (*adjusted*) = 0.50 berarti model adalah moderate (sedang).

3. Jika nilai R2 (*adjusted*) = 0.25 berarti model adalah lemah (buruk).

Tabel 4.15

R-Square

	R-Square	***R-Square Adjusted***
Kepuasan Kerja (Z)	0.651	0.627
Kinerja Karyawan (Y)	0.846	0.829

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

1. Variabel Y (kinerja karyawan) memiliki nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0.829 artinya kemampuan variabel X1 (*work-life balance*) dan X2 (*happiness at work*) untuk menjelaskan variabel Y (kinerja karyawan) yaitu sebesar 82.9%, maka dapat disimpulkan model tergolong model substansial (kuat).
2. Variabel Z (kepuasan kerja) memiliki nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0.627 artinya kemampuan variabel X1 (*work-life balance*) dan X2 (*happiness at work*) untuk menjelaskan variabel Z (kepuasan kerja) yaitu sebesar 62.7%, maka dapat disimpulkan model tergolong model substansial (kuat).

4.2.2.2 *F-Square*

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen). Perubahan nilai R2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kriteria F Square menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai F2 = 0.02 berarti efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
2. Jika nilai F2 = 0.15 berarti efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

3. Jika nilai F2 = 0.35 berarti efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4.16
F-Square

	F-Square			
	Happiness At Work (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	*Work-Life Balance* (X1)
Happiness At Work (X2)		0.434	0.194	
Kepuasan Kerja (Z)			0.492	
Kinerja Karyawan (Y)				
Work-Life Balance (X1)		0.759	0.446	

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

1. Pengaruh variabel *work-life balance* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *F-Square* sebesar 0.446 artinya terdapat sedang/berat yang besar.
2. Pengaruh variabel *work-life balance* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *F-Square* sebesar 0.759 artinya terdapat efek yang besar.
3. Pengaruh variabel *happiness at work* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *F-Square* sebesar 0.194 artinya terdapat efek yang sedang/berat.
4. Pengaruh variabel *happiness at work* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *F-Square* sebesar 0.434 artinya terdapat efek yang besar.
5. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *F-Square* sebesar 0.492 artinya terdapat efek yang besar.

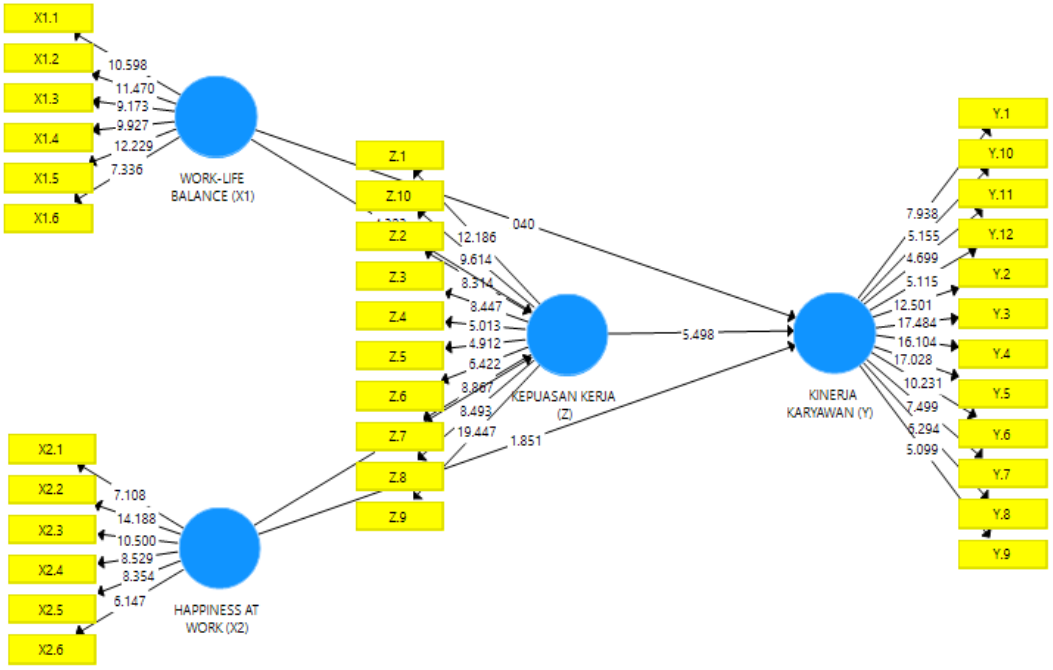
4.2.2.3 *Dirrect Effect*

Tujuan analisi *dirrect effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap

variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi,2018). Nilai probabilitas /signifikansi (P-Value) :

- Jika nilai P-Value < 0.05, maka signifikan.

- Jika nilai P-Value > 0.05, maka tidak signifikan.



Gambar 4.2 Hasil Setelah *Bootstrapping*

Tabel 4.17

Dirrect Effect

	Original Sample (0)	**Sample Mean (M)**	**Standart Deviation (STDEV)**	**T Statistics (|0/STERR|)**	**P-Value**
Happiness At Work (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.418	0.455	0.106	3.964	0.000
Happiness At Work (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.223	0.199	0.101	2.217	0.034
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.467	0.455	0.112	4.151	0.000
Work-Life Balance (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.553	0.514	0.093	5.932	0.000
Work-Life Balance (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.374	0.401	0.093	4.005	0.000

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Kesimpulan dari nilai dirrect effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

1. Variabel *work-life balance* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.374 dan P-Value 0.000<0.05, artinya berpengaruh dan signifikan.
2. Variabel *happiness at work* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.223 dan P-Value 0.034<0.05, artinya berpengaruh dan signifikan.
3. Variabel *work-life balance* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.553 dan P-Value 0.034<0.05, artinya berpengaruh dan signifikan.
4. Variabel *happiness at work* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.418 dan P-Value 0.000<0.05, artinya berpengaruh dan signifikan.
5. Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.467 dan P-Value 0.000<0.05, artinya berpengaruh dan signifikan.

4.2.2.4 *Indirrect Effect*

Analisis *indirrect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator).

Tabel 4.18

Indirrect Effect

	Original Sample (0)	**Sample Mean (M)**	**Standart Deviation (STDEV)**	**T Statistics (|0/STERR|)**	**P-Value**
Happiness At Work (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.195	0.205	0.069	2.820	0.008
Work-Life Balance (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.258	0.236	0.079	3.290	0.002

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Kesimpulan nilai *indirrect effect* pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja memediasi *work-life balance* terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0.258 dengan P-Value 0.002<0.05.
2. Kepuasan kerja memediasi *happiness at work* terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0.195 dengan P-Value 0.008<0.05.

4.3 Pembahasan

Analisis hasil penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ada tujuh (7) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.3.1 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa variabel *work-life balance* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.374 dan P-Value 0.000<0.05, artinya berpengaruh dan signifikan, sehingga semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dan didukung oleh teori yang dikemukan (Pasaribu, 2020), yang menyatakan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan menciptakan kondisi kerja yang lebih harmonis, mengurangi tingkat stres, serta meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Dengan adanya keseimbangan tersebut, karyawan dapat mengatur waktu dan energi mereka secara lebih efektif antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, sehingga tercipta kepuasan kerja yang lebih tinggi. Pada akhirnya, kondisi

ini mendorong tercapainya kinerja yang lebih optimal karena karyawan mampu bekerja dengan fokus, memiliki kesehatan mental yang baik, serta merasa dihargai baik dalam kehidupan profesional maupun personal mereka.

Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hasyim & Pasaribu, 2021), yang menyatakan bahwa *work-life balance* yang baik berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa ketika karyawan mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, maka tingkat stres kerja dapat ditekan, kepuasan kerja meningkat, serta motivasi untuk bekerja menjadi lebih tinggi. Kondisi ini pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan kualitas hasil kerja yang dicapai karyawan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wijayanto et al., 2022), yang menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif. Penelitian tersebut menegaskan bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi cenderung memiliki tingkat kelelahan yang lebih rendah, keterlibatan kerja yang lebih tinggi, serta kemampuan pengambilan keputusan yang lebih baik. Hal ini berdampak pada peningkatan produktivitas, efektivitas kerja, dan pencapaian target organisasi secara optimal.

4.3.2 Pengaruh *Happiness At Work* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa variabel *happiness at work* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.223 dan P-Value 0.034<0.05, artinya berpengaruh dan signifikan, sehingga semakin tinggi tingkat

kebahagiaan karyawan di tempat kerja, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dan didukung oleh teori yang dikemukan (Muslih & Pratama, 2022), yang menyatakan bahwa *happiness at work* atau kebahagiaan di tempat kerja berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan motivasi, serta mengurangi tingkat stres karyawan. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan, karyawan akan merasa lebih dihargai, termotivasi, dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, sehingga mampu memberikan kinerja terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi.

Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pasaribu & Tufty, 2021), yang menyatakan bahwa tingkat *happiness at work* yang tinggi mampu meningkatkan keterlibatan kerja, loyalitas, serta semangat karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa karyawan yang bahagia cenderung memiliki sikap positif, lebih kreatif dalam bekerja, dan mampu berkolaborasi dengan baik, sehingga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yatmaristi et al., 2025), yang menyatakan bahwa *happiness at work* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena kebahagiaan di tempat kerja meningkatkan motivasi, konsentrasi, dan komitmen karyawan. Penelitian tersebut menekankan bahwa karyawan yang merasa bahagia dan puas dengan lingkungan kerjanya lebih mampu menyelesaikan tugas dengan efektif, menjaga kualitas kerja, serta berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

4.3.3 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa variabel *work-life balance* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.553 dan P-Value 0.034<0.05, artinya berpengaruh dan signifikan, sehingga semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka tingkat kepuasan kerja yang dirasakan juga akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dan didukung oleh teori yang dikemukan (Husna et al., 2025), yang menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih fokus, mengurangi stres, dan merasa lebih dihargai, sehingga kepuasan kerja meningkat. Dengan demikian, karyawan yang mampu menjaga *work-life balance* cenderung lebih termotivasi, loyal, dan produktif dalam menjalankan tugas-tugasnya di organisasi.

Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rasyid & Tanjung, 2020), yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya, memiliki motivasi lebih tinggi, serta menunjukkan loyalitas dan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi, sehingga berdampak positif pada kinerja dan produktivitas secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gaol et al., 2023), yang menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif

dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya, lebih termotivasi, dan mampu bekerja secara lebih efektif. Kondisi ini pada akhirnya meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

4.3.4 Pengaruh *Happiness At Work* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa variabel *happiness at work* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.418 dan P-Value 0.000<0.05, artinya berpengaruh dan signifikan, sehingga semakin tinggi tingkat kebahagiaan karyawan di tempat kerja, maka kepuasan kerja yang dirasakan juga akan semakin meningkat dan optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dan didukung oleh teori yang dikemukan (Chaidir, 2023), yang menyatakan bahwa *happiness at work* atau kebahagiaan di tempat kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa bahagia dan nyaman di lingkungan kerjanya cenderung lebih termotivasi, memiliki semangat kerja yang tinggi, serta mampu menyelesaikan tugas dengan efektif. Dengan demikian, tingkat kepuasan kerja meningkat karena karyawan merasa dihargai, terpenuhi kebutuhannya, dan dapat berkontribusi secara optimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Siswadi & Farisi, 2022), yang menyatakan bahwa *happiness at work* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang merasa bahagia di tempat kerja cenderung

lebih puas dengan pekerjaannya, memiliki motivasi tinggi, dan mampu menjaga komitmen serta loyalitasnya terhadap organisasi. Kondisi ini pada akhirnya meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Laily & Nurmayanti, 2024), yang menyatakan bahwa *happiness at work* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa karyawan yang merasa bahagia dan nyaman di lingkungan kerjanya cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, motivasi yang kuat, serta kemampuan untuk bekerja secara efektif dan produktif. Hal ini berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kualitas kinerja secara keseluruhan.

4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.467 dan P-Value 0.000<0.05, artinya berpengaruh dan signifikan, sehingga semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin optimal. Kepuasan kerja yang baik mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus, termotivasi, dan berkomitmen dalam mencapai target dan tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dan didukung oleh teori yang dikemukan (Sukmara, 2023), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan fokus dalam

melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan terciptanya kepuasan kerja yang tinggi, karyawan mampu memberikan kontribusi maksimal, menjaga kualitas pekerjaan, serta berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Farisi et al., 2021), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi, memiliki komitmen tinggi, serta mampu bekerja secara efektif dan produktif. Kondisi ini pada akhirnya meningkatkan kualitas hasil kerja dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh(Basri & Rauf, 2021), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya cenderung lebih termotivasi, berkomitmen tinggi, serta mampu bekerja secara efektif dan produktif. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas kerja, produktivitas, dan pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

4.3.6 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji *indirect effect* ditemukan bahwa variabel kepuasan kerja memediasi *work-life balance* terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0.258 dengan P-Value 0.002<0.05. Dengan kata lain, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, semakin tinggi pula kepuasan

kerja yang dirasakan, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dan didukung oleh teori yang dikemukan (Silaen et al., 2021), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator penting dalam hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, sehingga hal ini secara tidak langsung meningkatkan motivasi, fokus, dan efektivitas kerja mereka. Dengan demikian, *work-life balance* dapat mendorong kinerja karyawan secara optimal melalui peningkatan kepuasan kerja.

Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wiguna & Azhar, 2024), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya, dan kepuasan kerja yang tinggi ini secara tidak langsung meningkatkan motivasi, produktivitas, dan efektivitas kerja, sehingga berdampak positif pada pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nasution et al., 2023), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang signifikan dalam pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang selanjutnya meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan

produktivitas kerja. Dengan demikian, *work-life balance* dapat meningkatkan kinerja karyawan secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja.

4.3.7 Pengaruh *Happiness At Work* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji *indirect effect* ditemukan bahwa variabel kepuasan kerja memediasi *happiness at work* terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0.195 dengan P-Value 0.008<0.05. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kebahagiaan karyawan di tempat kerja, semakin meningkat kepuasan kerja yang dirasakan, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dan didukung oleh teori yang dikemukan (Hasyim & Pasaribu, 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator penting dalam hubungan antara *happiness at work* dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang merasa bahagia di tempat kerja cenderung mengalami peningkatan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja yang tinggi ini selanjutnya mendorong motivasi, fokus, dan efektivitas kerja yang lebih baik, sehingga berdampak positif pada kinerja karyawan secara keseluruhan.

Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang signifikan dalam pengaruh *happiness at work* terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang merasa bahagia dan nyaman di tempat kerja akan mengalami peningkatan kepuasan kerja, yang kemudian secara tidak langsung meningkatkan motivasi, produktivitas, dan

efektivitas kerja, sehingga berdampak positif pada pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurhidayanti et al., 2023), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *happiness at work* dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa karyawan yang merasa bahagia di tempat kerja cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan kepuasan kerja ini secara tidak langsung meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas kerja, sehingga berdampak positif pada pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai pengaruh *work-life balance* dan *happiness at work* terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara IV. Kemudian telah dianalisa maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV.
2. Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa variabel *happiness at work* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV.
3. Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV.
4. Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa variabel *happiness at work* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV.
5. Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV.

6. Berdasarkan hasil uji *indirect effect* ditemukan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV.
7. Berdasarkan hasil uji *indirect effect* ditemukan bahwa variabel *happiness at work* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Disarankan manajemen PT. Perkebunan Nusantara IV terus mengembangkan kebijakan dan program yang mendukung *work-life balance* karyawan, seperti fleksibilitas jam kerja atau kegiatan rekreasi bersama, untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Disarankan perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan (*happiness at work*), melalui penghargaan, komunikasi positif, dan suasana kerja yang harmonis, sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat.
3. Disarankan perusahaan memperkuat *work-life balance* dengan menyediakan fasilitas penunjang, seperti ruang istirahat yang nyaman atau program *employee wellness*, agar kepuasan kerja karyawan tetap terjaga.
4. Disarankan manajemen memperhatikan aspek kebahagiaan karyawan di tempat kerja, misalnya dengan memberikan peluang pengembangan diri, pelatihan, dan apresiasi, guna meningkatkan kepuasan kerja.

5. Disarankan perusahaan menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui perbaikan sistem kompensasi, kejelasan jenjang karier, dan hubungan kerja yang baik, sehingga berdampak positif pada kinerja.
6. Disarankan *work-life balance* diintegrasikan dengan strategi peningkatan kepuasan kerja, agar pengaruh positifnya terhadap kinerja karyawan menjadi lebih maksimal.
7. Disarankan perusahaan mengelola *happiness at work* secara berkelanjutan melalui program kesejahteraan karyawan yang terpadu dengan peningkatan kepuasan kerja, sehingga kinerja karyawan dapat terus berkembang.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
2. Jumlah variabel yang diteliti hanya terdiri dari 4 (empat) variabel yaitu *work-life balance*, *happiness at work*, kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis, 11(1), 1–15.

Afriansyah, R., & Farisi, S. (2024). The Influence Of Organizational Culture And Motivation On Employee Performance At PDAM Tirtanadi Cab Medan Labuhan. *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies*. 1(1). 1931-1942.

Ajabar, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.

Almaida, W., & Nurqamar, I. F. (2022). *Work-Family Conflict Dan Kepuasan Kerja: Peran Kebijakan Work-Life Balance, Dukungan Organisasi Dan Dukungan Keluarga*. Deepublish.

Annisa, T. A., Ali, S., Nur, Y. S., & Maryam, S. (2023). Pengaruh Kelelahan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operator Spbu Pertamina 34-15312 Serpong. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(2), 108–119.

Ary, I. R., Agung, A., & Sriathi, A. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen,* 8(1), 6990–7013.

Asbari, M., Purba, J, T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). Membangun Kesiapan Berubah Dan Kinerja Karyawan: Kepemimpinan Transformasional Versus Transaksional Enhance Readiness For Change And Employee Performance: Transformational Versus Transactional Leadership. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *22*(1), 54–71.

Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.

Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal Of Management*, 4(1), 103–121.

Chaidir, J. (2023). *Manajemen Sumberdaya Manusia Konsep Dan Implementasi Strategis Di Era Digital*. Runzune Publisher.

Daulay, R., & Handayani, S. (2021). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*. 2(1). 156-164.

Erwin, E & Suhardi, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wonder Trend Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. *8*(3), 144–153.

Fahlevi, R., Simarmata, N., Aprilyani, R., Hedo, D. J. P. K., Patodo, M. S., Arini, D. P., Wijaya, Y., & Shobihah, I. F. (2022). *Happiness Di Tempat Kerja: Kunci Sukses Organisasi Berkelanjutan*. Buletin Politeknik NSC Surabaya.

Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum,* 4(1), 15-33.

Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*. 1(1). 336-351.

Farisi, S., & Nurhayati, N. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Senashtek*, 2(1), 434 – 441.

Farisi, S., & Nurhayati, N. (2024). The Moderating Role Of Self-Efficacy Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Proceeding Medan International Conference On Economic And Business*, 2(2), 1438–1451.

Farisi, S., Siswadi, Y., & Gunawan, A. (2022). Peran Mediasi Kelelahan Emosional: Kepemimpinan, Self Efficacy Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 23(1), 23-37.

Fikriyah, S. M. (2022). *Work Life Balance*. PT Dewangga Energi Internasional.

Fisher, C. D. (2019). Happiness at work. In *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (updated ed.). Oxford University Press.

Gaol, F. V. L., Deti, R., & Yusuf, R. (2023). Analisis Work Life Balance Pada Karyawan Generasi Milenial Di Bandung. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 7(1), 30–37.

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2019). Work-family balance: A review and extension of the literature. *Handbook of Occupational Health Psychology* (2nd ed.). APA.

Hadiansyah, A., Hakim, A. R., Nurhandayani, I., & Chaerunnisa, N. (2022). *Managing Work-Life Balance In Everyday Life*. Jejak Pustaka.

Haerani, S., Dian Intan Tangkeallo, D., Nurdjanah Hamid, N., & Fatmawati, F. (2023). *Kepuasan Kerja Karyawan*. Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.

Hamali. H. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Mausia*. Yogyakata: Center For Academic Publishing Servive.

Hariansyah, R., Rahmat, A., & Seswandi, A. (2023). Efek Mediasi Work Life Balance (WLB) Dalam Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 2(1), 15–27.

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 120–135.

Haris, A., Effendi, F., & Darmayanti, N. (2023). *Kepuasan Kerja*. Deepublish.

Hasyim, H., & Pasaribu, F. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAMSAT Labuhan Batu Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1), 153–169.

Husna, A. R., Sumardio, M., Annisa, S. P., Aulia, N. M., & Setiadi, I. K. (2025). *Kepuasan Kerja Karyawan Milenial*. Deepublish.

Jamillah, K., Setyanti, S. W. L. H., & Mufidah, A. (2023). *Work Life Balance, Self Efficacy, Employee Engagement Dan Kinerja Pegawai*. Media Sains Indonesia.

Juliandi, A. (2018). *Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam,* Structural Equation Model Based Partial Least Square (SEM_PLS)*:* Menggunakan Smart PLS*)*. 16–17.

Juliandi, A., Irfan, I. & Manurung, S. (2015). Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi.

Jufrizen, J., Hasibuan, J. S., Farisi, S., & Muslih, M. (2025). Determinants Of Employee Engagement And Organizational Citizenship Behavior Of Nurses In Public Hospitals In Indonesia. *Problems And Perspectives In Managemen*t. 23(1). 1-14.

Kasmir (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Rajawali Pers.

Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97–112.

Lestari, D. (2023). *Kinerja Pegawai*. Widina Media Utama.

Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50.

Luthans, F. (2020). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (13th ed.). McGraw-Hill Education.

Mangkunegara, A.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Masrul, M. R. A. A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. Jurnal Ilmu Manajemen, 11(3), 614–622.

Muslih, M., & Pratama, M. D. (2022). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital Dan Kewirausahaan*, 1(1), 16–28.

Nasution, I, M., & Hadi, M, F. (2021). Peran Efikasi Diri Dan Kepemimpinan Dalam Menigkatkan Kinerja Karyawan. *SINTESA : Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*. 1(1). 1046-1054.

Nasution, M. I., Lubis, N., Lubis, W., Iryana, A. F., & Lubis, N. A. (2023). Work Stress And Employee Engagement On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable. *Proceeding Medan International Conference Economics And Business*. 1(1), 2602–2611.

Pandia, M. M., Jufrizen, J., Khair, H., & Tanjung, H. (2023). Organization Citizenship Behavior: The Role Of Spiritual Leadership, Self Efficacy, Locus Of Control And Job Satisfaction. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 19(1), 168–187.

Pasaribu, F. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera I. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 1(3), 256–268.

Pasaribu, F., & Tufty, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 15 Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(2), 258–272.

Pella, D. A. (2020). *Manajemen Kepuasan Dan Keterikatan Pegawai*. AIM Press.

Pradana, S. (2021). *Happiness At Work: 3 Jurus Melejitkan Produktivitas Dan Kebahagiaan Dalam Bekerja*. Supersonality Institute.

Prawira, M. A. R. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Happiness At Work Pada Generasi Milenial Di Kota Bandung*. Universitas Telkom.

Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi,* 2(1). 665-669.

Pryce-Jones, J. (2020). *Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital for Success*. Wiley.

Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.

Rehardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Prima Agus Teknik.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.

Santosa, A. (2019). *Sembilan Jalan Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Pt Kanisius.

Saragih, R. (2024). *Happiness At Work*. Prasetiya Mulya Publishing.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerani, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.

Siswadi, Y., & Farisi, S. (2022). Peran Kinerja Karyawan: Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang HM. *Yamin Medan. SEMNAS Multidisiplin Ilmu*, 3(1). 1-11.

Sukmara, A. R. (2023). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Cipta Media Nusantara.

Suseno, B. D., Nuryanto, U. W., & Fidziah, F. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Eureka Media Aksara.

Syah, A., Farisi, S., Arif, M., Ikhsan, I., & Nasution, A. A. (2024). Eksplorasi Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 25(2), 143–158.

Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2021). *Work-Life Balance Para Pekerja Buruh*. NEM.

Wijayanto, P., Suharti, L., & Chaniago, R. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Engagement Dan Dampaknya Terhadap Turn-Over Intentions Dengan Job Characteristics Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 83–98.

Wiguna, I., & Azhar, M. E. (2024). Analisis Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PTPN 4 Kebun Balimbingan. *Jurnal Manajemen Bisnis Modern*, 6(2). 1-11.

LAMPIRAN

TABULASI JAWABAN KUISIONER RESPONDEN

KINERJA KARYAWAN (Y)												
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12
1	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
12	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	4	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
17	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4
18	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5
22	2	3	1	3	2	1	4	1	4	5	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
26	4	2	3	3	4	4	5	5	3	4	5	3
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	2	2	1	2	4	2	1	3	2	4	2
30	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
31	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4
32	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
36	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	3
37	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
38	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
39	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3
40	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3
41	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	5	3	4	4	5	4	3	3	5	4	4

48	3	3	4	4	3	5	4	5	3	5	5	4
49	2	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
50	2	2	3	3	4	4	5	5	4	4	4	2
51	4	3	3	3	2	4	4	4	5	5	2	2
52	5	4	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5
53	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5
54	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3
55	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
56	4	4	3	4	2	4	2	5	2	3	3	3
57	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	5	5
58	3	2	2	4	4	4	4	5	5	4	5	5
59	3	4	4	3	5	5	4	5	3	4	4	4
60	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4
61	4	4	3	4	5	5	5	3	4	5	4	3
62	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4
63	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5
64	4	5	4	4	5	4	5	4	2	4	4	4
65	5	4	4	4	5	5	4	4	2	4	5	5
66	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
67	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4
68	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4
69	3	4	4	5	5	4	5	3	3	4	4	4
70	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
71	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4
72	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4
73	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5
74	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4
75	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
76	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5
77	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5

KEPUASAN KERJA (Z)										
NO	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10
1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
2	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4
3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	3	4	4	4	4	5	3	3	3
13	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
14	4	5	5	1	4	3	4	3	4	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
17	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4
18	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
22	4	4	5	4	4	1	3	2	1	3
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	5	4	1	2	2	2	4	1	3
27	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	2	1	1	4	2	2	4	4	2	2
30	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4
31	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
32	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3
36	3	4	3	5	5	4	3	5	4	3
37	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
38	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5
39	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4
40	5	4	5	3	4	3	4	5	5	4
41	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4
48	2	4	2	2	2	3	3	4	4	4
49	2	2	3	5	5	4	4	3	3	4
50	2	4	4	5	5	4	4	3	3	2
51	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4

52	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5
53	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4
54	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4
55	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4
56	5	3	4	4	5	3	4	3	2	3
57	3	3	3	1	3	4	4	4	4	3
58	3	3	4	4	5	4	2	3	4	4
59	4	4	3	2	4	4	5	5	4	3
60	5	5	5	3	4	4	5	5	5	3
61	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4
62	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4
63	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4
64	4	5	5	5	3	3	4	5	4	4
65	5	5	5	4	2	3	4	4	5	5
66	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5
67	5	5	4	5	5	1	4	4	5	5
68	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4
69	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4
70	4	5	3	3	4	5	5	4	4	4
71	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5
72	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5
73	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5
74	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4
75	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5
76	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5
77	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
1	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
2	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4
3	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	5
4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4
5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
6	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
7	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	5	4	3	5	5	4	5	5	3	4	4
13	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5
14	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
17	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5
18	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4
22	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	4
30	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4
31	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
32	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
36	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	3
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4
39	4	4	4	3	3	3	2	1	2	2	2	3
40	3	4	4	3	4	2	4	5	4	4	4	4
41	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	3

48	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	3
49	4	2	4	4	4	3	3	3	2	4	5	2
50	3	4	4	5	5	5	4	4	3	3	2	3
51	4	4	4	4	4	5	5	2	2	3	3	3
52	4	4	4	3	3	3	3	2	5	5	5	4
53	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4
54	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	3	4
55	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4
56	4	4	3	3	4	4	4	1	1	4	5	5
57	1	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
58	4	4	3	3	4	5	5	3	3	4	4	5
59	4	4	5	5	3	3	4	3	5	5	3	4
60	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
61	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
62	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5
63	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	2	3
64	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	5
65	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
66	3	5	4	3	4	4	3	3	4	5	5	5
67	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4
68	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
69	3	4	5	5	5	4	3	5	5	4	3	3
70	5	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	3
71	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4
72	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
73	4	4	2	5	4	4	5	5	4	4	4	2
74	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
75	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
76	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	5	4
77	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	4	4

LAMPIRAN ANALISIS DATA

Data *Composite Reliability* Dan *Average Variance Extracted* (AVE)

Matrix | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Reliability | Average Variance Extracted (... | Copy to Clipboard: Excel Format | R Format

	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
HAPPINESS AT WORK (X2)	.744	.879	.759	.501
KEPUASAN KERJA (Z)	.949	.968	.956	.733
KINERJA KARYAWAN (Y)	.975	.977	.979	.853
WORK-LIFE BALANCE (X1)	.924	.939	.945	.813

Final Results	Quality Criteria	Interim Results	Base Data
Path Coefficients	R Square	Stop Criterion Changes	Setting
Indirect Effects	f Square		Inner Model
Total Effects	Construct Reliability and Validity		Outer Model
Outer Loadings	Discriminant Validity		Indicator Data (Original)
Outer Weights	Collinearity Statistics (VIF)		Indicator Data (Standardized)
Latent Variable	Model Fit		Indicator Data (Correlations)
Residuals	Model Selection Criteria		

Data HTMT

Fornell-Larcker Criteri... | Cross Loadings | Heterotrait-Monotrait R... | Heterotrait-Monotrait R... | Copy to Clipboard: Excel Format | R Format

	HAPPINESS AT...	KEPUASAN KE...	KINERJA KARY...	WORK-LIFE BA...
HAPPINESS AT WORK (X2)				
KEPUASAN KERJA (Z)	.628			
KINERJA KARYAWAN (Y)	.620	.857		
WORK-LIFE BALANCE (X1)	.378	.713	.814	

Final Results	Quality Criteria	Interim Results	Base Data
Path Coefficients	R Square	Stop Criterion Changes	Setting
Indirect Effects	f Square		Inner Model
Total Effects	Construct Reliability and Validity		Outer Model
Outer Loadings	Discriminant Validity		Indicator Data (Original)
Outer Weights	Collinearity Statistics (VIF)		Indicator Data (Standardized)
Latent Variable	Model Fit		Indicator Data (Correlations)
Residuals	Model Selection Criteria		

Data *R-Square*

Matrix | R Square | R Square Adjusted

Copy to Clipboard: Excel Format | R Format

	R Square	R Square Adjus...
KEPUASAN KERJA (Z)	.651	.627
KINERJA KARYAWAN (Y)	.846	.829

Final Results	Quality Criteria	Interim Results	Base Data
Path Coefficients	R Square	Stop Criterion Changes	Setting
Indirect Effects	f Square		Inner Model
Total Effects	Construct Reliability and Validity		Outer Model
Outer Loadings	Discriminant Validity		Indicator Data (Original)
Outer Weights	Collinearity Statistics (VIF)		Indicator Data (Standardized)
Latent Variable	Model Fit		Indicator Data (Correlations)
Residuals	Model Selection Criteria		

Data *F-Square*

Matrix | f Square

Copy to Clipboard: Excel Format | R Format

	HAPPINESS AT...	KEPUASAN KE...	KINERJA KARY...	WORK-LIFE BA...
HAPPINESS AT WORK (X2)		.434	.194	
KEPUASAN KERJA (Z)			.492	
KINERJA KARYAWAN (Y)				
WORK-LIFE BALANCE (X1)		.759	.446	

Final Results	Quality Criteria	Interim Results	Base Data
Path Coefficients	R Square	Stop Criterion Changes	Setting
Indirect Effects	f Square		Inner Model
Total Effects	Construct Reliability and Validity		Outer Model
Outer Loadings	Discriminant Validity		Indicator Data (Original)
Outer Weights	Collinearity Statistics (VIF)		Indicator Data (Standardized)
Latent Variable	Model Fit		Indicator Data (Correlations)
Residuals	Model Selection Criteria		

Data *Dirrect Effect*

Mean, STDEV, T-Values, P-Va... | Confidence Intervals | Confidence Intervals Bias C... | Samples | Copy to Clipboard: Excel Format | R Format

	Original Sampl...	Sample Mean (...	Standard Devia...	T Statistics (|O...	P Values
HAPPINESS AT WORK (X2) -> KEPUASAN KERJA (Z)	.418	.455	.106	3.964	.000
HAPPINESS AT WORK (X2) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	.223	.199	.101	2.217	.034
KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	.467	.455	.112	4.151	.000
WORK-LIFE BALANCE (X1) -> KEPUASAN KERJA (Z)	.553	.514	.093	5.932	.000
WORK-LIFE BALANCE (X1) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	.374	.401	.093	4.005	.000

Final Results
Path Coefficients
Total Indirect Effects
Specific Indirect Effects
Total Effects
Outer Loadings
Outer Weights

Histograms
Path Coefficients Histogram
Indirect Effects Histogram
Total Effects Histogram

Base Data
Setting
Inner Model
Outer Model
Indicator Data (Original)
Indicator Data (Standardized)

Data *Indirrect Effect*

Mean, STDEV, T-Values, P-Va... | Confidence Intervals | Confidence Intervals Bias C... | Samples | Copy to Clipboard: Excel Format | R Format

	Original Sampl...	Sample Mean (...	Standard Devia...	T Statistics (|O...	P Values
HAPPINESS AT WORK (X2) -> KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA KARYA...	.195	.205	.069	2.820	.008
WORK-LIFE BALANCE (X1) -> KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA KARYA...	.258	.236	.079	3.290	.002

Final Results
Path Coefficients
Total Indirect Effects
Specific Indirect Effects
Total Effects
Outer Loadings
Outer Weights

Histograms
Path Coefficients Histogram
Indirect Effects Histogram
Total Effects Histogram

Base Data
Setting
Inner Model
Outer Model
Indicator Data (Original)
Indicator Data (Standardized)