

HAPPINESS AT WORK, WORK LIFE BALANCE, DAN JOB SATISFACTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAYANG CAFÉ JIMBARAN



Gede Crisna Wijaya^{1*}, I Komang Wahyu Darma Shiva²
^{1,2}Universitas Pendidikan Nasional

Email Korespondensi: crisnawijaya@undiknas.ac.id

Affiliasi

1. Prodi Manajemen, Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas
Pendidikan Nasional, Provinsi Bali,
Indonesia

Histori Artikel

Received:

19 Oktober 2023

Reviewed:

7 Februari 2024

Revised:

27 Februari 2024

Accepted:

29 Februari 2024

Abstract

This study aims to explore the role of happiness at work, work life balance, and job satisfaction on the performance of employees of Bayang Café Jimbaran. The target population used is all employees who work at Shadow Café Jimbaran. Through the saturated sampling method, 36 participating employees became respondents. Empirical data were collected through the distribution of online questionnaires using Google Form and then analyzed through the Structural Equation Modeling (SEM) approach with Partial Least Square (PLS). The findings in the study show that employee happiness at work and balance of work time with personal life will be able to increase job satisfaction. Furthermore, the results of the study confirm that a high level of job satisfaction will have an impact on an increasingly optimal employee performance. An interesting finding in this study is the finding of a significant role for job satisfaction as a mediating variable. This research is able to contribute positively to the HR management literature and can provide practical implications for the management of Bayang Café Jimbaran to always increase happiness, satisfaction, and always provide support for its employees.

Keyword:

Happiness at work; Job satisfaction; Work performance; Work life balance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) bukan sekadar elemen perusahaan, melainkan merupakan aset berharga yang memerlukan perhatian khusus dalam pengelolaan dan pengembangannya. Penjagaan serta pengembangan potensi setiap individu dalam organisasi menjadi kunci untuk memastikan kontribusi optimal mereka terhadap kelangsungan dan kemajuan perusahaan. Sejalan dengan hal tersebut, Dalam era globalisasi yang kompetitif, organisasi harus meningkatkan efisiensi dan efektivitas mereka untuk tetap bersaing.

Tekanan persaingan yang semakin tinggi menuntut organisasi untuk meningkatkan kemampuan mereka agar tetap relevan dan dapat bertahan dalam lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat (Ruth Silaen et al., 2021). Pengelolaan SDM bukan sekadar kewajiban, melainkan suatu keharusan untuk mencapai kontribusi maksimal demi keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan. Pemahaman ini menegaskan bahwa perkembangan perusahaan



bergantung pada peran strategis SDM, yang menjadi penentu utama kesuksesan atau kegagalan evolusi perusahaan.

SDM sebagai aset utama adalah pilar fundamental dalam keberlanjutan usaha, yang secara optimal berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Perlunya ditingkatkan di berbagai aspek, termasuk kemampuan, pengetahuan, dan profesionalisme. Keberhasilan manajemen SDM tercermin dalam tingkat kepuasan kerja karyawan, sikap positif, kinerja optimal, dan kesediaan untuk mencapai produktivitas tinggi, semuanya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia (SDM) memegang peranan krusial dalam kesuksesan suatu organisasi. Oleh karena itu, manajemen SDM harus dilakukan dengan optimal agar dapat dimanfaatkan sepenuhnya demi kepentingan organisasi (Suryani et al., 2023).

Peningkatan performa perusahaan memerlukan kinerja karyawan yang mempunyai untuk mewujudkan hal tersebut. (Prasetyo & Riniwati, 2016) menjelaskan bahwa kinerja merupakan rangkaian proses dari tingkah laku individu ketika melaksanakan pekerjaan yang menciptakan pemikiran maupun produk guna mewujudkan tujuan yang dikerjakan. Prestasi karyawan merujuk pada segala tindakan fisik dan spiritual yang dilakukan oleh individu untuk mencapai tujuan atau memiliki tujuan tertentu, terutama yang terkait dengan kelangsungan hidupnya (Purnama et al., 2023). Dalam upaya mencapai kinerja optimal, peran Sumber Daya Manusia tak terpisahkan dalam memberikan dampak terhadap jalannya suatu organisasi. Untuk mencapai kinerja yang diinginkan, Sumber Daya Manusia menjadi elemen integral yang memengaruhi proses operasional organisasi. Sejalan dengan pandangan tersebut, Mangkunegara (2017) juga menjelaskan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang berhasil dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Terlepas dari pentingnya sumber daya manusia dalam keseluruhan operasional perusahaan, seringkali kinerja SDM kurang mendapatkan perhatian yang memadai dari sebagian besar perusahaan. "Bayang Cafe Jimbaran" sedang menghadapi tantangan dengan beberapa karyawan yang merasa kurang puas terhadap insentif yang mereka terima, terutama terkait dengan tugas dan tanggung jawab yang mereka emban. Dampak dari ketidakpuasan ini dapat tercermin dalam kurangnya tanggung jawab yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Lokasi "Bayang Cafe Jimbaran" di Jalan Pamelisan Agung Jimbaran Beach, Jimbaran, Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali 80361 menunjukkan bahwa ini adalah perusahaan di sektor yang beroperasi di kawasan wisata Bali. Wawancara singkat dengan pemilik usaha Bayang food and beverage Cafe Jimbaran mengungkapkan bahwa perusahaan mengalami kendala kinerja karyawan yang tidak stabil, pada gilirannya mempengaruhi performa perusahaan saat jumlah pengunjung meningkat.

Perlu diperhatikan bahwa manajemen perusahaan perlu segera mengatasi permasalahan ini, mungkin dengan meningkatkan strategi insentif, memberikan pelatihan, atau mendengarkan dan merespon masukan dari karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan dan produktif. Seorang individu dengan sentimen yang baik tentang pekerjaannya secara otomatis memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Begitupun sebaliknya (Dewi & Supartawan, 2023). Dengan demikian, peningkatan kinerja SDM dapat menjadi kunci untuk memperbaiki performa keseluruhan perusahaan, khususnya dalam menghadapi pertumbuhan jumlah pengunjung yang signifikan.

Tabel 1. Jumlah Pengunjung Bayang Café Jimbaran Periode Bulan Januari - Bulan Agustus Tahun 2022

Bulan	Jumlah Pengujung
Januari	4400
Februari	1750

Bulan	Jumlah Pengunjung
Maret	1850
April	2300
Mei	5100
Juni	2950
Juli	3250
Agustus	3500

Sumber: Marketing Bayang Café Jimbaran, 2022

Terlebih adanya fluktuasi signifikan jumlah pengunjung “Bayang Cafe Jimbaran” dari Bulan Januari hingga Bulan Agustus Tahun 2022. Semakin jelas bahwa konsistensi dalam kinerja karyawan sangat krusial untuk menjamin kesinambungan dan kemajuan bisnis. Penelitian ini menemukan bahwa beberapa karyawan di “Bayang Cafe Jimbaran” mengalami konflik pribadi yang mengakibatkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Dalam wawancara, karyawan menyatakan bahwa mereka bekerja semata-mata untuk memenuhi tuntutan keluarga dan memperoleh penghasilan, tanpa memperhatikan lingkungan kerja yang mungkin kurang mendukung.

Indikasi ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan mungkin tidak sepenuhnya menikmati pekerjaannya, mencerminkan kurangnya *Happiness at Work* yang berpotensi menurunkan kinerja mereka. Dalam mengatasi konflik pribadi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif untuk kebahagiaan karyawan menjadi langkah penting untuk meningkatkan kualitas kinerja dan memastikan keberlanjutan bisnis “Bayang Cafe Jimbaran” di masa depan. Solusi yang berfokus pada kesejahteraan karyawan, seperti program dukungan kesejahteraan mental dan upaya untuk meningkatkan job satisfaction, dapat menjadi langkah efektif untuk merespons temuan ini.

Selain tantangan sebelumnya, “Bayang Cafe Jimbaran” menghadapi masalah tambahan terkait tingkat absensi yang lebih tinggi pada karyawan beragama Hindu dibandingkan beragama non-Hindu. Apabila dikaitkan dengan tuntutan desa dan serangkaian upacara keagamaan yang seringkali memaksa karyawan beragama Hindu untuk mengambil izin bekerja lebih sering. Dugaan peneliti mengindikasikan bahwa karyawan mungkin mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara tuntutan pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan, berpotensi berdampak negatif pada kinerja mereka secara keseluruhan. Perusahaan perlu merespon dengan kebijakan yang lebih fleksibel, seperti penyesuaian jadwal kerja atau penyelenggaraan kegiatan keagamaan di tempat kerja, untuk menciptakan keseimbangan yang mendukung dan menghormati keberagaman karyawan, sambil tetap memastikan produktivitas dan kinerja keseluruhan perusahaan tetap optimal. Upaya ini dapat ditempuh melalui dialog terbuka dengan karyawan untuk mencapai solusi inklusif yang memenuhi kebutuhan semua pihak.

KAJIAN TEORI

Beberapa tolak ukur yang harus diperhatikan seperti kuantitas dan kualitas hasil kerja, disiplin kerja, ketelitian, kepemimpinan, inisiatif, kejujuran serta kreativitas, efisiensi untuk meningkatkan kinerja (Afandi, 2018). Salah satu upaya yang mampu dilaksanakan pemilik perusahaan tersebut adalah dengan memperhatikan kebahagiaan karyawannya atau biasa disebut *Happiness at Work* karena jika karyawan merasa bahagia maka secara tidak langsung performa karyawan itu akan meningkat. Seiring dengan itu, ketika karyawan merasa senang, mereka lebih mungkin memiliki kepercayaan pada rekan kerja mereka. Selain itu, kebahagiaan karyawan juga akan muncul ketika mereka sedang melibatkan diri dalam kegiatan yang membanggakan dan merasa nyaman bersama rekan kerja. Disaat individu

mempersiapkan bahwa pekerjaan menjadi hal terpenting dan menjaga hubungan dengan lingkungan kerja secara baik, individu tersebut memperlihatkan kinerja yang optimal (Syaifi et al., 2019). Dalam mengetahui *Happiness at Work* suatu perusahaan, dapat dilihat melalui tolak ukur seperti hubungan positif dengan orang lain, lingkungan kerja fisik, prestasi, kompensasi ataupun kesehatan (Wulandari & Widyastuti, 2014).

Keseimbangan hidup karyawan atau *Work Life Balance* juga perlu diperhatikan agar karyawan dapat membagi waktu ketika bekerja dan kegiatan diluar pekerjaan. *Work Life Balance* menjadi penentu banyaknya waktu yang karyawan punya dalam menyeimbangkan tuntutan dengan keluarga. *Work Life Balance* merupakan rasio berbagi waktu antara bekerja dan keluarga. Selaras dengan (Vyas & Shrivastava, 2017) menjelaskan bahwa *Work Life Balance* memperlihatkan cukupnya waktu yang dimiliki individu untuk memperoleh keseimbangan diantara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, contohnya bisa menghabiskan waktu dengan keluarga, bersantai, mempunyai komunikasi yang baik bersama rekan kerja, dan pekerjaan dapat selesai dengan baik. Kurangnya *Work Life Balance* karyawan akan mengakibatkan karyawan akan kesulitan dalam membagi waktu antara bekerja dan kegiatan diluar pekerjaan yang menyebabkan meningkatnya absensi ketidakhadiran karyawan. Sejalan dengan Kim (2014) menjelaskan bahwa pada pekerjaan, tidak adanya *Work Life Balance* menimbulkan kinerja buruk serta absensi karyawan yang lebih banyak.

Perusahaan harus lebih memperhatikan *job satisfaction* guna meningkatkan kinerja. *Job Satisfaction* mengindikasikan interpretasi perasaan karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mampu menyalurkan segala hal yang dilihat sebagai sesuatu yang krusial melalui pekerjaan mereka (Luthans, 2011). Karyawan akan puas atas pekerjaan ketika mempunyai efikasi diri yang tinggi. Dengan kata lain, ketika individu tersebut merasakan kesenangan saat bekerja, mereka dengan senang hati akan melaksanakan pekerjaan lain di luar tugas atau kewajiban mereka.

Job Satisfaction karyawan mampu terlihat melalui bagaimana hubungan rekan kerja karyawan, pekerjaan yang mereka jalani, jumlah gaji yang diterima dan sikap adil antara atasan dan bawahan (Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2016). Lukmiati et al. (2020) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work Life Balance* dan kinerja karyawan. Namun, hasil tersebut berbeda dengan temuan Ardiansyah & Surjanti (2020) yang menyatakan bahwa tidak ada korelasi antara *Work Life Balance* dan kinerja karyawan. Analisis atas dua penelitian ini menunjukkan adanya *Research Gap* yang menciptakan inkonsistensi dalam temuan, dan masih terdapat ketidakpastian mengenai fenomena ini.

Ketidakpastian tersebut dapat menimbulkan kebingungan, terutama bagi perusahaan sejenis, dalam menilai efektivitas konsep - konsep seperti *Happiness At Work*, *Work Life Balance*, dan *Job Satisfaction*. Oleh karena itu, upaya perusahaan lain untuk meningkatkan kinerja karyawan mungkin tidak selalu menghasilkan dampak yang sama, mengingat adanya variasi hasil penelitian yang belum memberikan jawaban pasti terkait fenomena tersebut. Mengacu pada fenomena yang terjadi, maka penelitian ini ditujukan untuk menginvestigasi peran variabel *Happiness at Work*, *Work Life Balance*, dan *Job Satisfaction* pada kinerja karyawan.

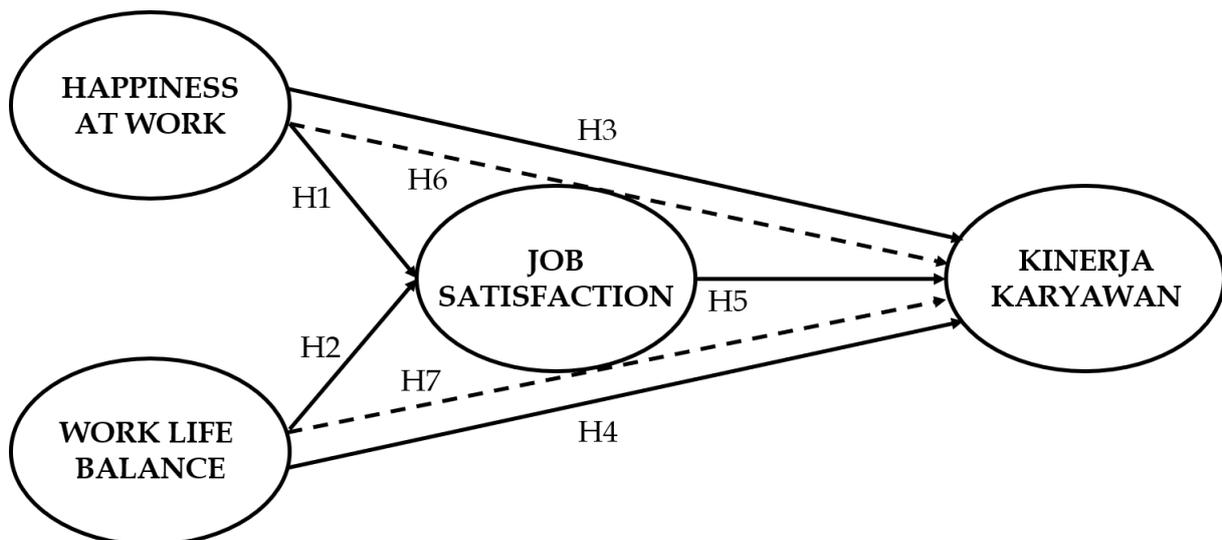
METODE

Penelitian ini memilih pendekatan kuantitatif dan dilaksanakan di lokasi perusahaan makanan dan minuman. “Bayang Cafe Jimbaran” terletak di Jalan Pamelisan Agung Jimbaran Beach, Jimbaran, Kecamatan. Kuta Sel., Kabupaten Badung, Bali 80361. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada adanya permasalahan internal yang muncul di kalangan karyawan. Fenomena yang teramati di “Bayang Cafe Jimbaran” adalah ketidakstabilan kinerja karyawan

yang, jika tidak ditangani dengan serius, berpotensi mempengaruhi kelangsungan operasional perusahaan.

Populasi yang menjadi target dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan. "Bayang Café Jimbaran" berjumlah 36 orang. Keputusan untuk memfokuskan penelitian pada populasi karyawan di Bayang Café Jimbaran bertujuan untuk mendapatkan wawasan yang mendalam tentang faktor - faktor, seperti: *Happiness at Work, Work Life Balance, dan Job Satisfaction* serta bagaimana variabel - variabel tersebut dapat memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja tersebut. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini mencakup tanggapan responden melalui distribusi kuesioner yang menggunakan skala lima poin. Kuesioner tersebut disebar secara online melalui platform *Google Form*. Selain itu, data empiris juga diperoleh melalui hasil wawancara yang dilakukan terkait fenomena yang terjadi di lokasi penelitian, serta memanfaatkan data internal perusahaan untuk memberikan perspektif yang lebih komprehensif.

Proses analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling (SEM)* melalui perangkat lunak *SmartPLS 3.2.9*. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menyelidiki dan memahami hubungan kompleks antara variabel-variabel penelitian serta dampaknya terhadap kinerja karyawan secara lebih holistik. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menghasilkan temuan berbasis data kuantitatif, tetapi juga memberikan kerangka konseptual yang kuat untuk memahami dinamika yang kompleks pada "Bayang Cafe Jimbaran" yang dapat diterapkan secara lebih luas dalam konteks manajemen sumber daya manusia.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian:

- H1 : Happiness at Work berpengaruh positif terhadap Job Satisfaction
- H2 : Work Life Balance berpengaruh positif terhadap Job Satisfaction
- H3 : Happiness at Work berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
- H4 : Work Life Balance berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
- H5 : Job Satisfaction berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
- H6 : Job Satisfaction mampu memediasi Happiness at Work terhadap Kinerja Karyawan
- H7 : Job Satisfaction mampu memediasi Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Gambar 1. mengilustrasikan kerangka pemikiran penelitian yang disusun penulis, dengan menyoroti dua variabel bebas, yaitu "*Happiness at Work*" dan "*Work Life Balance*," yang diyakini memengaruhi variabel terikat, yaitu "kinerja karyawan," sementara "*Job Satisfaction*"

berperan sebagai variabel intervensi. Konsep ini menunjukkan bahwa tingkat kebahagiaan dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, dan bahwa *Job Satisfaction* memainkan peran penting sebagai pemediasi dalam menjelaskan hubungan antar variabel tersebut. Kerangka ini memberikan dasar bagi pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor - faktor yang mendorong kinerja karyawan dan menawarkan potensi untuk mengembangkan strategi intervensi yang lebih terarah guna meningkatkan hasil kerja. Penelitian lanjutan dapat diperlukan untuk menguji dan memvalidasi konsep ini secara lebih rinci.

HASIL PENELITIAN

Demografi Responden

Mengacu pada Tabel 2., diperoleh responden yang berpartisipasi pada studi ini menunjukkan bahwa jumlah responden sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu berjumlah 19 orang dengan persentase 52,8%, sedangkan berjenis kelamin wanita, yaitu berjumlah 17 orang dengan persentase 47,2%.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Jumlah Responden	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	19	52,8%
Perempuan	17	47,2%
Usia		
< 20 tahun	5	13,9%
20-25 tahun	15	41,7%
> 25 tahun	16	44,4%
Pendidikan		
SD	1	2,8%
SMP	8	22,2%
SMA/SMK	20	55,6%
Diploma	2	5,6%
S1	5	13,9%
Masa Kerja		
< 5 tahun	17	47,2%
5-10 tahun	6	16,7%
> 10 tahun	13	36,1%
Jumlah	36	100%

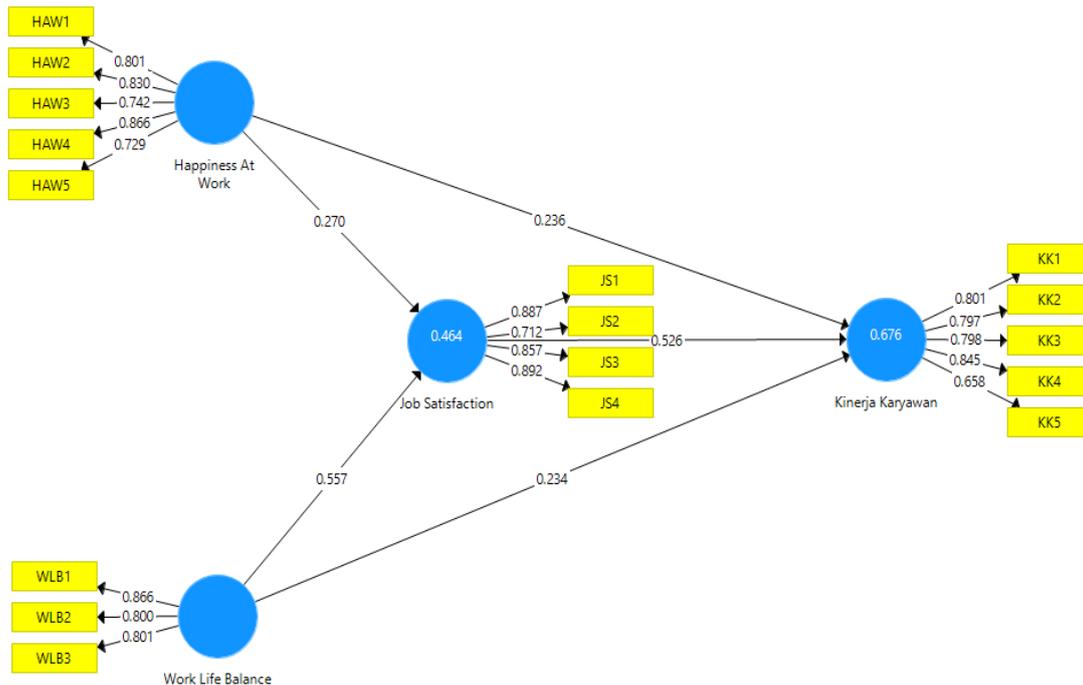
Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Apabila dilihat dari segi usia, sebagian besar karyawan didominasi dengan karyawan yang berusia lebih dari 25 tahun adalah berjumlah 16 orang dengan persentase 44,4%. Diharapkan dengan usia lebih dari 25 tahun individu tersebut sudah cukup berpengalaman, dilanjutkan dengan usia 20-25 tahun yang berjumlah 15 orang dengan persentase 41,7% dan usia 21-30 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase sebesar 13,9%.

Menurut segi pendidikan terakhir, sebagian besar karyawan memiliki riwayat pendidikan sampai tingkat SMA/SMK berjumlah 20 orang atau 55,6%, yang mana lulusan SMA/SMK diharapkan sudah lebih siap dalam bekerja di lapangan. Diikuti dengan tingkat SMP berjumlah delapan orang atau 22,2%, serta tingkat S1 berjumlah 5 orang atau 13,9% dan

Diploma sebanyak dua orang dengan persentase 5,6%. Pendidikan SD sebanyak satu orang dengan persentase 2,8%. Terakhir dari seberapa lama bekerja adalah paling dominan pada karyawan yang masa bekerja di bawah lima tahun berjumlah 17 orang atau sebesar 47,2%, karyawan yang lama bekerja di atas sepuluh tahun berjumlah 13 orang atau sebesar 36,1% dan karyawan yang masa bekerja lima sampai sepuluh tahun berjumlah enam orang atau sebesar 16,7%.

Evaluasi Outer Model



Gambar 2. Evaluasi Model Pengukuran

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel dan Indikator	Loading	α	CR
Happiness At Work			
HAW1	0,801	0,855	0,896
HAW2	0,830		
HAW3	0,742		
HAW4	0,866		
HAW5	0,729		
Job Satisfaction			
JS1	0,887	0,859	0,905
JS2	0,712		
JS3	0,857		
JS4	0,892		
Work Life Balance			
WLB1	0,886	0,763	0,863
WLB2	0,800		

Variabel dan Indikator	Loading	α	CR
WLB3	0,801		
Kinerja Karyawan			
KK1	0,801	0,840	0,887
KK2	0,797		
KK3	0,798		
KK4	0,845		
KK5	0,658		

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Evaluasi terhadap model pengukuran menegaskan bahwa data yang diperoleh telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas yang diperlukan. Indikator kevalidan diukur dengan melihat nilai loading setiap indikator, yang pada penelitian ini telah melebihi ambang batas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi masing-masing indikator terhadap konstruk yang diukur sangat signifikan.

Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada setiap konstruk juga menunjukkan hasil yang memuaskan, melebihi ambang batas minimal sebesar 0,50. AVE mengindikasikan sejauh mana varians dari indikator-indikator yang terkandung dalam suatu konstruk dapat dijelaskan oleh konstruk itu sendiri. Dengan nilai AVE yang melebihi ambang batas, dapat disimpulkan bahwa konstruk tersebut memiliki tingkat validitas yang baik.

Pengujian reliabilitas melalui perhitungan Cronbach's alpha dan composite reliability pada variabel laten juga memberikan hasil positif. Nilai yang melebihi ambang batas 0,60 menandakan bahwa model ini dapat diandalkan. Cronbach's alpha dan composite reliability memperkuat keyakinan bahwa variabel laten yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi internal yang memadai. Dengan demikian, hasil evaluasi terhadap model pengukuran memberikan keyakinan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan dan valid. Hasil tersebut memberikan dasar yang kuat untuk interpretasi dan generalisasi temuan penelitian, serta memperkuat kepercayaan terhadap kesahihan model struktural yang dihasilkan (F. Hair Jr et al., 2014).

Evaluasi Inner Model

Tabel 4. Hasil R²

Variabel	R ²	R ² Adjusted
<i>Job Satisfaction</i>	0,464	0,432
Kinerja Karyawan	0,676	0,645

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Hasil analisis R-square pada variabel job satisfaction menunjukkan angka sebesar 0,464, mengindikasikan bahwa sekitar 46,4% variasi dalam job satisfaction dapat dijelaskan oleh konstruk penelitian happiness at work dan work life balance. Namun, nilai sisanya, yakni sebesar 53,6% (100% - 46,4%), dipengaruhi oleh faktor - faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian. Hal ini mengisyaratkan adanya variabilitas dan kompleksitas tambahan dalam memahami *Job Satisfaction* yang mungkin terkait dengan aspek-aspek lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Selanjutnya, pada variabel kinerja karyawan, didapatkan nilai R-square sebesar 0,676. Hasil ini menggambarkan bahwa sekitar 67,6% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh konstruk *Happiness At Work*, *Work Life Balance*, dan *Job Satisfaction*. Meskipun nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat, tetap perlu diakui bahwa sebesar

32,4% (100% - 67,6%) dari variabilitas kinerja karyawan masih dipengaruhi oleh faktor - faktor eksternal atau determinan lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Dengan memahami sejauh mana variabilitas dijelaskan oleh variabel-variabel yang diselidiki, penelitian ini memberikan pandangan yang signifikan terhadap hubungan antara *Happiness At Work, Work Life Balance, Job Satisfaction*, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, langkah selanjutnya dalam pengembangan penelitian ini dapat mencakup eksplorasi lebih lanjut terhadap faktor - faktor eksternal yang mungkin mempengaruhi variabilitas yang belum dapat dijelaskan dalam model penelitian. Dengan demikian, penelitian ini memberikan dasar yang kuat untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam dan menyeluruh.

$$Q2 = 1 - (1 - R21) (1 - R22)$$

$$Q2 = 1 - (1 - 0,464) (1 - 0,676)$$

$$Q2 = 1 - (0,536) (0,324)$$

$$Q2 = 1 - 0,174$$

$$Q2 = 0,826 = 82,6\%$$

Hasil perhitungan Q2 pada penelitian ini memperlihatkan bahwa nilai predictive relevance model sebesar 0,826 atau dengan persentase sebesar 82,6%. Hasil ini memberikan makna bahwa model penelitian dapat dikatakan layak karena keragaman data dapat dijelaskan oleh model sebesar 82,6%.

Tabel 5. Hasil Bootstrapping

	Original Sample	T Statistic	P Values
HAW -> JS	0,270	2,389	0,009
HAW -> KK	0,236	1,838	0,033
JS -> KK	0,526	3,344	0,000
WLB -> JS	0,557	4,564	0,000
WLB -> KK	0,234	1,874	0,031

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Tabel 6. Hasil Uji Mediasi

	Original Sample	T Statistic	P Values
HAW -> JS -> KK	0,270	2,389	0,009
WLB -> JS -> KK	0,234	1,874	0,031

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

PEMBAHASAN

Dengan merujuk kepada Tabel 5. dan 6., dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis yang telah dirumuskan menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antar konstruk. Hal ini tergambar dari nilai t-statistik yang melebihi 1,65 dan nilai p-values yang berada di bawah 0,05, sesuai dengan batas signifikansi yang umum digunakan. Oleh karena itu, temuan ini memberikan dukungan kuat terhadap validitas hipotesis-hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Perpanjangan analisis sebagai tindak lanjut dapat dilakukan untuk mendalami lebih jauh implikasi temuan ini terhadap kerangka konseptual dan memberikan wawasan tambahan terkait dengan hubungan antar konstruk yang telah diidentifikasi.

Pengaruh *Happiness at Work* Terhadap *Job Satisfaction*

Happiness at Work terbukti memberikan pengaruh secara positif serta signifikan kepada *Job Satisfaction* karyawan. Temuan yang diperoleh mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kebahagiaan karyawan dalam bekerja akan mampu meningkatkan *Job Satisfaction*. Begitu juga sebaliknya, semakin rendahnya tingkat kebahagiaan karyawan terhadap pekerjaannya cenderung akan menurunkan *Job Satisfaction* (Huda, 2023; Sohail Butt et al., 2020). Karyawan yang merasakan kebahagiaan di tempat kerja dengan pekerjaan dan organisasinya akan memunculkan perilaku - perilaku positif, sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja serta menilai pekerjaannya dengan baik dan dapat memberikan kepuasan kerja terhadap individu dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi mencapai keberhasilan. Adanya kebahagiaan dalam diri individu karyawan “Bayang Cafe Jimbaran” dapat meningkatkan kepuasan karyawan tersebut dalam bekerja.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Job Satisfaction*

Hasil diperoleh bahwa *Work Life Balance* menjadi determinan penting dalam mempengaruhi tingkat *Job Satisfaction* karyawan. Hasil ini mengisyaratkan bahwa semakin baik tingkat keseimbangan kehidupan kerja dengan pribadi karyawan akan mampu meningkatkan *job satisfaction*. Begitu juga sebaliknya, ketika karyawan merasakan kurangnya keseimbangan antara waktu kerja dengan kehidupan pribadinya maka akan menurunkan tingkat *job satisfaction* mereka (Haar et al., 2014; Sayekti, 2019).

Penelitian ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang buruk akan menghasilkan moral dan produktivitas yang buruk, sehingga perusahaan memainkan peran fasilitas agar mendapatkan tujuan dari adanya *Work Life Balance*. Ketika karyawan “Bayang Cafe Jimbaran” merasakan kurangnya keseimbangan antara waktu kerja dengan kehidupan pribadinya maka akan menurunkan tingkat kepuasan kerja mereka. Apabila karyawan “Bayang Cafe Jimbaran” dapat menerapkan *Work Life Balance* akan memudahkan mereka dalam membagi waktu dan tanggung jawab sehingga dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

Pengaruh *Happiness at Work* Terhadap Kinerja Karyawan

Happiness at Work terbukti mampu mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan karyawan secara positif dan signifikan. Temuan yang diperoleh mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kebahagiaan seorang karyawan dalam bekerja akan mampu meningkatkan kinerja yang mereka hasilkan. Begitu juga sebaliknya, ketika tingkat kebahagiaan karyawan rendah dalam pekerjaannya maka akan menurunkan kinerja (Agustien & Soeling, 2020 dan Huda, 2023).

Iklim psikologi otentik terhadap stres dan *Happiness (Wellbeing Affective)* di tempat kerja, *Happiness* merupakan sebuah alat yang dapat memaksimalkan peningkatan kualitas pribadi dan kinerja pegawai. Ketika tingkat kebahagiaan karyawan di Bayang Café Jimbaran rendah dalam pekerjaannya maka akan menurunkan kinerja dan apabila seorang karyawan memiliki tingkat kebahagiaan ditempat kerja yang tinggi akan memberikan perasaan positif dalam bekerja dan memungkinkan untuk meningkatkan potensi diri yang dimiliki individu karyawan tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Work life balance terbukti mampu mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan karyawan secara positif dan signifikan. Temuan yang diperoleh mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keseimbangan kehidupan karyawan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya maka hal ini akan mendorong peningkatan pada kinerja yang dihasilkan. Begitu juga sebaliknya, waktu kerja dengan kehidupan pribadi yang tidak seimbang cenderung akan menurunkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan (Frianto, 2020 dan Sayekti, 2019).

Karyawan yang dapat menemukan keseimbangan yang cocok antara komitmen kerja dengan keluarga, dapat menciptakan produktivitas untuk organisasi. Waktu kerja dengan kehidupan pribadi yang tidak seimbang cenderung akan menurunkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan "Bayang Cafe Jimbaran" karena dengan adanya penerapan work life balance yang baik di individu karyawan tentunya akan memudahkan dalam membagi tanggung jawab dan waktu antara bekerja dengan kegiatan di luar pekerjaan yang membuat kinerja karyawan "Bayang Cafe Jimbaran" lebih meningkat.

Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap Kinerja Karyawan

Job Satisfaction terbukti memberikan pengaruh positif serta signifikan kepada kinerja karyawan. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa *Job Satisfaction* ialah aspek krusial dalam mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, yang mana semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan dapat digunakan sebagai faktor utama dalam mengukur tingkat kinerja yang dihasilkan (Huda, 2023 dan Sayekti, 2019). Hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, akan memberikan dampak yang baik untuk organisasi dalam pencapaian tujuan, serta menghasilkan output yang diharapkan.

Tingkat kepuasan karyawan "Bayang Cafe Jimbaran" dalam berkerja dapat mempengaruhi perilaku, produktivitas kerja, perputaran tenaga kerja, dan disiplin kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Disiplin kerja memegang peranan yang sangat vital dalam keberhasilan tujuan akhir perusahaan. Sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuan akhirnya tanpa disiplin yang baik pada setiap karyawan di perusahaan, (Wijaya et al., 2023).

Pengaruh *Happiness at Work* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening

Job Satisfaction mampu berperan dalam memediasi hubungan *Happiness at Work* terhadap kinerja karyawan secara parsial. Temuan pada penelitian ini memperkuat pendapat Batanieh (2019) menyatakan bahwa faktor yang lebih penting dalam mempengaruhi tingkat kinerja karyawan ialah kebahagiaan mereka di tempat kerja sehingga mampu memudahkan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang merasa lebih bahagia cenderung mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik, yang mana dapat terlihat melalui tingginya tingkat produktivitas kerja. Kebahagiaan karyawan "Bayang Cafe Jimbaran" tentunya tidak akan bertahan tinggi terus menerus, maka dari itu pentingnya memperhatikan kebahagiaan karyawan karena hal tersebut akan mempengaruhi kinerja daripada karyawan itu sendiri.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Intervening

Pengujian hipotesis mediasi konstruk kepuasan kerja pada hubungan *Work Life Balance* pada kinerja, memperlihatkan bahwa *Job Satisfaction* mampu berperan sebagai mediator antara *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal tersebut berarti semakin mampu individu karyawan "Bayang Cafe Jimbaran" dalam menerapkan *Work Life Balance* akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut melalui *Job Satisfaction*. Begitu pula sebaliknya, jika *Work Life Balance* karyawan "Bayang Cafe Jimbaran" rendah akan menurunkan kinerja karyawan tersebut melalui *Job Satisfaction*.

Meskipun setiap karyawan "Bayang Cafe Jimbaran" memiliki kesibukan dan tanggung jawab yang berbeda-beda, mau tidak mau mereka harus menerapkan *Work Life Balance* secara optimal agar dapat memilih antara pekerjaan dan kegiatan di luar pekerjaan serta penentuan skala prioritas yang mana hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan melalui *Job Satisfaction*. Hasil studi ini dapat memperkuat temuan pada penelitian (Sayekti, 2019). Apabila perusahaan ingin meningkatkan kepuasan kerja melalui *Work Life Balance* maka

perusahaan harus fokus pada keseimbangan kepuasan terlebih dahulu yang merupakan salah satu indikator dari *Work Life Balance*.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mendalami peran *Happiness At Work*, *Work Life Balance*, serta *Job Satisfaction* terhadap kinerja karyawan di “Bayang Café Jimbaran”. Hasil temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa ketiga variabel laten tersebut secara signifikan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Poin menarik dalam penelitian ini adalah peran krusial *Job Satisfaction* sebagai variabel mediasi, yang menunjukkan pengaruhnya dalam menghubungkan faktor-faktor *Happiness At Work* dan *Work Life Balance* dengan kinerja karyawan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya memiliki nilai akademis, tetapi juga memberikan implikasi praktis yang relevan untuk manajemen “Bayang Café Jimbaran”. Pihak manajemen dapat terus meningkatkan tingkat kebahagiaan karyawan di tempat kerja dengan melibatkan strategi seperti pemberian kompensasi yang kompetitif, penyediaan fasilitas kesehatan, pengakuan melalui *reward*, serta penyediaan fasilitas lainnya yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya dapat mendorong kepuasan mereka dalam menjalankan tugas sehari - hari.

Selain itu, manajemen dapat lebih lanjut meningkatkan tingkat kepuasan karyawan dengan memberikan job description yang sesuai dengan kemampuan karyawan, memberikan gaji sesuai dengan standar yang berlaku, dan memperbaiki hubungan antar rekan kerja. Langkah-langkah tersebut diharapkan dapat merangsang tingkat produktivitas karyawan, sekaligus mengurangi tingkat perputaran tenaga kerja di perusahaan.

Peneliti disarankan agar penelitian mendatang dapat memperluas cakupan konstruk dengan memasukkan variabel lain, seperti: pelatihan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen organisasi, atau variabel lain sebagai variabel independen atau *intervening*. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Agustien, E., & Soeling, D. (2020). Pengaruh Organizational Commitment, Happiness at Work, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di BKKBN. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 8(2).
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. BHINNEKA LIFE INDONESIA CABANG SURABAYA. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8.
- Dewi, K. T. S., & Supartawan, G. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA LPD DI KECAMATAN BULELENG. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 6(1), 31. <https://doi.org/10.30587/jre.v6i1.5154>
- F. Hair Jr, J., Sarstedt, M., Hopkins, L., & G. Kuppelwieser, V. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>

- Frianto, A. (2020). PERAN WORK-LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MILENIAL: STUDI LITERATUR. *Jurnal Ilmu Manajemen*, xx(xx), 606–621.
- Gede Crisna Wijaya, Ni Made Tia Wulandari, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, JL. Bedugul No. 39, Denpasar Selatan, & Kota Denpasar. (n.d.). *PERSONALITY TYPE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BALI REGIONAL DEVELOPMENT BANK, BADUNG BRANCH*. <http://pkm.uika-bogor.ac.id/index.php/ABDIDOS/issue/archive>
- Haar, J. M., Russo, M., Suue, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). OUTCOMES OF WORK-LIFE BALANCE ON JOB SATISFACTION, LIFE SATISFACTION AND MENTAL HEALTH: A STUDY ACROSS SEVEN CULTURES. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Huda, S. N. (2023). KINERJA PERAWAT MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RUMAH SAKIT PONDOK INDAH. *Jurnal Manajemen USNI*, 7(2). <https://doi.org/10.54964/manajemen>
- Kim, H. K. (2014). Work-Life Balance and Employees' Performance: The Mediating Role of Affective Commitment. *An International Journal*, 6(1).
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN STAFF PRODUKSI PT. MUARA TUNGGAL CIBADAK-SUKABUMI. In *Jurnal Ekobis Dewantara* (Vol. 3, Issue 3).
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior Fred Luthans An Evidence-Based Approach* (J. Beck, Ed.; 12th ed.). McGraw-Hill. https://bdpad.files.wordpress.com/2015/05/fred-luthans-organizational-behavior_-an-evidence-based-approach-twelfth-edition-mcgraw-hill_irwin-2010.pdf
- Prasetyo, B. D., & Riniwati, H. (2016). INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION AND DISCIPLINE TO WORK PRODUCTIVITY OF DEPARTMENT MARINE AND FISHERIES. *Economic and Social of Fisheries and Marine*, 004(01), 16–27. <https://doi.org/10.21776/ub.ecsofim.2016.004.01.02>
- Purnama, A., Chandra Mandira, I. M., Merry Nirmala Yani, N. W., Linda Kusnita, K., Aditya Tariana, I. W., & Crisna Wijaya, G. (2023). Upaya Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Karyawan dalam Penerapan Sistem Shift Kerja Pada PT. Angkasa Pura I. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara (JPkMN)*, 4(3), 2299–2306. <https://doi.org/10.55338/jpkmn.v4i3>
- Ruth Silaen, N., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Rizki Sari Elida Masyuroh, M., Tanjung, R., Triwardhani, D., Anis Masyuroh, A., Gede Satriawan, D., Sri Lestari, A., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan* (Vol. 1). Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sayekti, L. N. (2019). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ANTAM TBK KANTOR PUSAT*. UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA.
- Sohail Butt, R., Wen, X., & Yassir Hussain, R. (2020). Mediated Effect of Employee Job Satisfaction on Employees' Happiness at Work and Analysis of Motivational Factors: Evidence from Telecommunication Sector. *Asian Business Research Journal*, 5, 19–27. <https://doi.org/10.20448/journal.518.2020.5.19.27>
- Stephen P. Robbins, & Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior* (16th ed., Vol. 2). Prentice Hall.

- Suryani, S., Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370. <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i3.154>
- Syaifi, H., Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. (2019). HUBUNGAN ANTARA KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN KFC DI MANADO THE RELATIONSHIP BETWEEN HAPPINESS AT WORK WITH KFC EMPLOYEES PERFORMANCE IN MANADO. *5773 Jurnal EMBA*, 7(4), 5773–5782.
- Vyas, A., & Shrivastava, D. (2017). Factors Affecting Work Life Balance - A Review. *Pacific Business Review International*, 9. http://www.pbr.co.in/2017/2017_month/Jan/20.pdf
- Wulandari, S., & Widyastuti, A. (2014). Faktor - Faktor Kebahagiaan Di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi*, 10(1), 49–60. <https://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/psikologi/article/view/1178/1070>