



**PENGARUH EFIKASI DIRI, DUKUNGAN ORGANISASI, DAN
WORK-LIFE BALANCE TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA DENGAN *HAPPINESS AT WORK* SEBAGAI
PEMODERASI (STUDI KASUS PT SANYON BANGUN
LESTARI)**

TESIS

OLEH:

FRANSISCA IMANUEL

20222102038

**PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN PEMASARAN**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

DESEMBER 2024



**PENGARUH EFIKASI DIRI, DUKUNGAN ORGANISASI, DAN
WORK-LIFE BALANCE TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA DENGAN *HAPPINESS AT WORK* SEBAGAI
PEMODERASI (STUDI KASUS PT SANYON BANGUN
LESTARI)**

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Magister Manajemen Pada Program Pascasarjana
Universitas Universitas Buddhi Dharma**

Oleh:

FRANSISCA IMANUEL

20222102038

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG
DESEMBER 2024**

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN TESIS

Nama : Fransisca Imanuel
Mahasiswa
NIM : 20222102038
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Tesis : Pengaruh Efikasi Diri, Dukungan Organisasi, Dan *Work-Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Dengan *Happiness At Work* Sebagai Pemoderasi (Studi Kasus PT Sanyon Bangun Lestari)

Usulan tesis ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Tesis

Tangerang, 31 Juli 2024

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



Dr. Toni Yoyo, S.IP, M.M., M.I.
NUPTK : 2748751652131142

Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.
NUPTK : 1433744645130352

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING TESIS

Judul Tesis : Pengaruh Efikasi Diri, Dukungan Organisasi, Dan *Work-Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Dengan *Happiness At Work* Sebagai Pemoderasi (Studi Kasus PT Sanyon Bangun Lestari)

Disusun Oleh,

Nama : Fransisca Imanuel

Mahasiswa

NIM : 20222102038

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Magister Manajemen

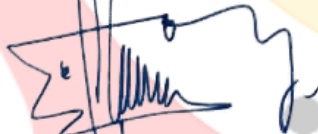
Fakultas : Bisnis

Tesis ini kami setujui untuk dipertahankan di depan Tim Penguji pascasarjana Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Magister Manajemen (M.M.)**.

Tangerang, 30 Desember 2024

Menyetujui,

Pembimbing,



Dr. Toni Yoyo, S.TP, M.M., M.T.

NUPTK : 2748751652131142

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.

NUPTK : 1433744645130352

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dr. Toni Yoyo, S.TP, M.M., M.T.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Fransisca Imanuel

NIM : 20222102038

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Tesis : Pengaruh Efikasi Diri, Dukungan Organisasi, Dan *Work-Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Dengan *Happiness At Work* Sebagai Pemoderasi (Studi Kasus PT Sanyon Bangun Lestari).

Telah layak untuk mengikuti sidang tesis

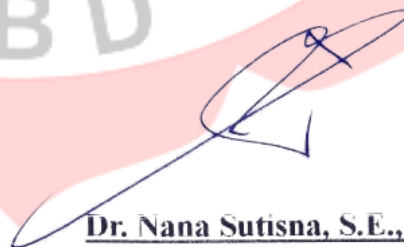
Tangerang, 30 Desember 2024

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Dr. Toni Yoyo, S.TP, M.M., M.T.
NUPTK : 2748751652131142



Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.
NUPTK : 1433744645130352

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PENGESAHAN SIDANG TESIS

Nama Mahasiswa : Fransisca Imanuel
NIM : 20222102038
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Tesis : Pengaruh Efikasi Diri, Dukungan Organisasi, Dan *Work-Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Dengan *Happiness At Work* Sebagai Pemoderasi (Studi Kasus PT Sanyon Bangun Lestari).

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** di depan Tim Penguji Tesis Program Pascasarjana Universitas Buddhi Dharma pada Yudisium Predikat “**DENGAN PUJIAN**” pada hari Sabtu tanggal 11 Januari 2025.

Nama Penguji

Ketua Penguji : **Dr. Toni Yoyo, S.TP, M.M., M.T.**
NUPTK : 2748751652131142

Penguji I : **Dr. Suhendra, S.E., M.M.**
NUPTK : 7033750651130163

Penguji II : **Dr. David Kiki Baringin MT Samosir, S.E., M.M., CMA.**
NUPTK : 5533747648130152

Dekan Fakultas Bisnis,


Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si
NUPTK : 9759751652230070

Tanda Tangan



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan

1. Karya tulis saya, Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar magister, baik di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Karya tulis, tesis ini tidak terdapat (Kebohongan) pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau ketua program studi atau pembantu ketua bidang akademik atau ketua di Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas.

Tangerang, 11 Januari 2025

Penulis



Fransisca Immanuel
NIM : 20222102038

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA
ILMIAH**

Dibuat oleh,

Nama : Fransisca Imanuel
NIM : 20222102038
Jenjang Studi : Strata Dua (S2)
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentarsi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan izin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, hak bebas royalti non-Eksklusi (Non-Exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah kami yang berjudul “Pengaruh Efikasi Diri, Dukungan Organisasi, Dan *Work-Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Dengan *Happiness At Work* (Studi Kasus PT Sanyon Bangun Lestari)”

Dengan hak bebas royalti non-eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatika, mengelola dalam pengkalan data (database), mendistribusikan dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 01 April 2025

Penulis


Fransisca Imanuel
NIM : 20222102038

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah memberi rahmat dan karunia yang dilimpahkan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan proposal tesis dengan judul:

“Pengaruh Efikasi Diri, Dukungan Organisasi, Dan *Work-Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Dengan *Happiness At Work* (Studi Kasus PT Sanyon Bangun Lestari)”

Untuk itu penulis merasa perlu mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik, walaupun masih banyak terdapat kekurangan. Penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada :

1. Dr. Limajatini, S.E., M.M., BKP., CTC selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Rr Dian Anggraeni, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis.
3. Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen.
4. Dr. Toni Yoyo, S.TP, M.M., M.T. selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan ide, saran dan kritiknya.
5. Diana Silaswara, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing teknis yang telah membantu penulis dalam memberikan ide, saran dan kritiknya
6. Bapak-Ibu pimpinan perusahaan PT Sanyon Bangun Lestari yang telah memberikan izin untuk mengadakan penelitian dan penyebaran kuesioner kepada responden.
7. Bapak dan Ibu Dosen Magister Manajemen, Universitas Buddhi Dharma dan para staff karyawan.
8. Untuk Keluarga besarku yang selalu memberikan dorongan dan motivasi kepada saya agar dapat menyelesaikan perkuliahan yang sedang saya tempuh.

Dalam penyusunan ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa pembuatan teisis ini jauh dari sempurna dan masih banyak kelemahan baik mengenai isi, maupun bahasanya, hal ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan. Dengan sega

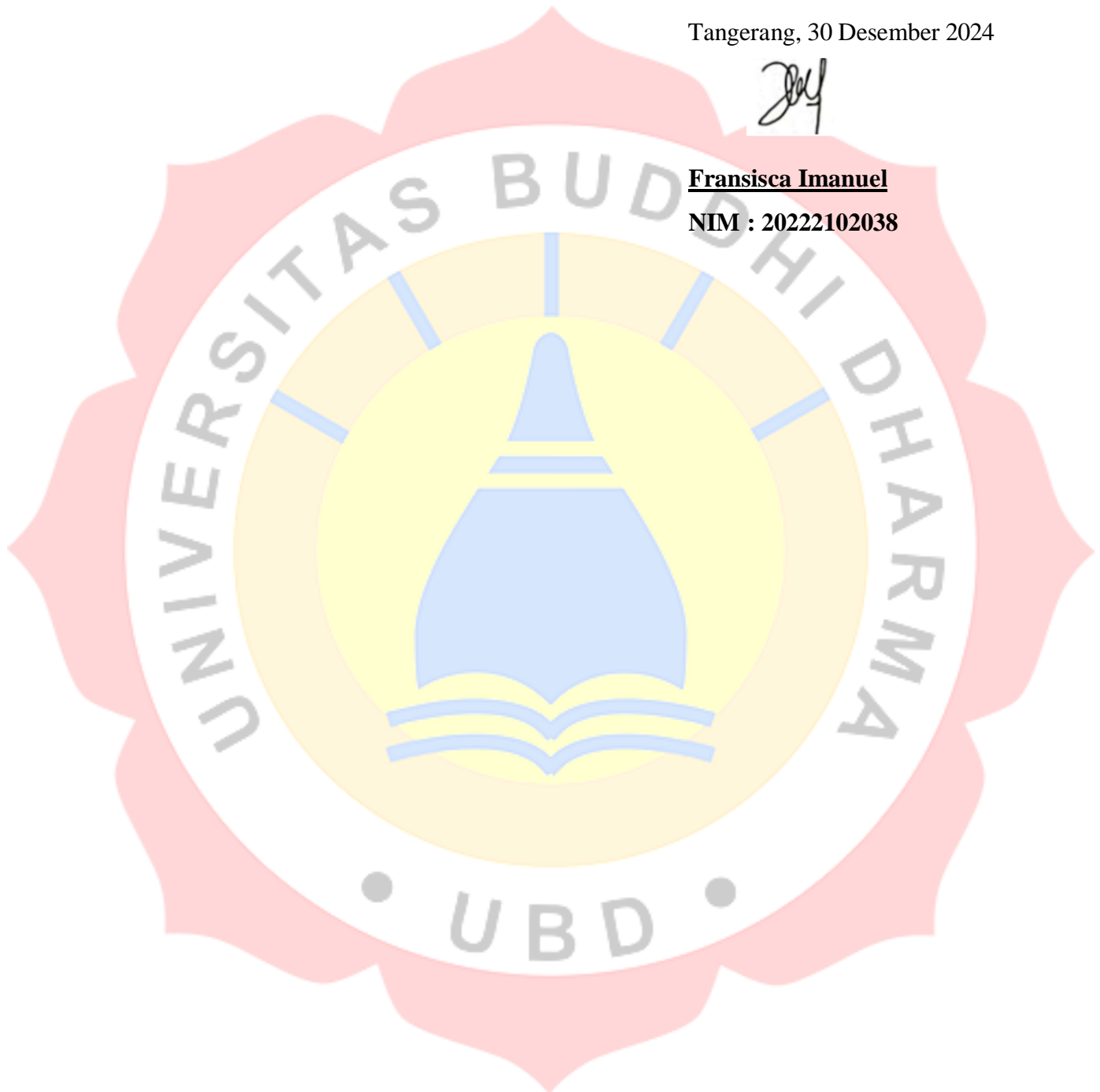
kekurangan dan keterbatasan dalam pembahasan, penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang memerlukannya. Akhir kata dengan kerendahan hati dan kekurangannya penulis berharap semoga penulisan ini dapat bermanfaat bagi yang membutuhkannya, seberapa pun kecilnya.

Tangerang, 30 Desember 2024



Fransisca Imanuel

NIM : 20222102038



**Pengaruh Efikasi Diri, Dukungan Organisasi, Dan *Work-Life Balance*
Terhadap Produktivitas Kerja Dengan *Happiness At Work* (Studi Kasus PT
Sanyon Bangun Lestari)**

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri, dukungan organisasi, dan keseimbangan kerja dengan kehidupan pribadi terhadap produktivitas kerja, dengan kebahagiaan di tempat kerja sebagai variabel pemoderasi. Studi ini dilakukan pada karyawan PT Sanyon Bangun Lestari dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner dari 190 responden dan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri, dukungan organisasi, dan keseimbangan kerja-hidup memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu, kebahagiaan di tempat kerja secara signifikan memoderasi hubungan antara keseimbangan kerja-hidup dan produktivitas kerja. Penelitian ini menegaskan pentingnya faktor internal dan eksternal dalam meningkatkan produktivitas karyawan, serta peran kebahagiaan kerja dalam memperkuat dampak keseimbangan kerja dengan kehidupan pribadi terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas melalui peningkatan efikasi diri, dukungan organisasi, dan keseimbangan kerja-hidup, dengan kebahagiaan kerja sebagai fokus utama.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Dukungan Organisasi, Keseimbangan Kerja, Produktivitas Kerja, Kebahagiaan di tempat Kerja.

**The Influence of Self-Efficacy, Organizational Support, and Work-Life
Balance on Work Productivity with Happiness At Work (Case Study of PT
Sanyon Bangun Lestari)**

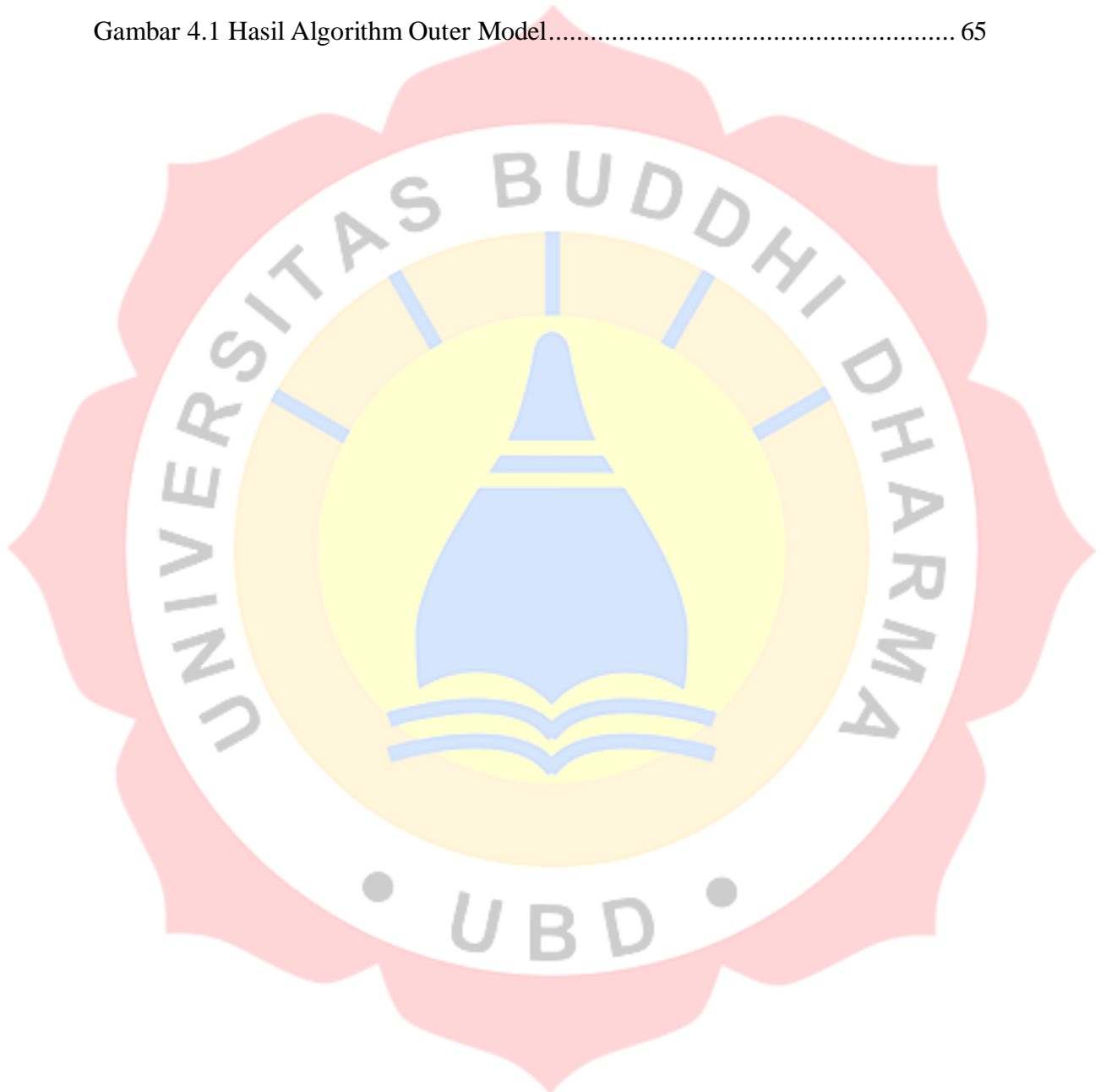
ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of self-efficacy, organizational support, and work-life balance on work productivity, with happiness at work as a moderating variable. The research was conducted on employees of PT Sanyon Bangun Lestari using a quantitative approach. Data were collected through questionnaires from 150 respondents and analyzed using the Partial Least Square (PLS) method. The results indicate that self-efficacy, organizational support, and work-life balance have a significant positive effect on work productivity. Furthermore, happiness at work significantly moderates the relationship between work-life balance and work productivity. These findings highlight the importance of both internal and external factors in enhancing employee productivity, as well as the role of workplace happiness in strengthening the impact of work-life balance on performance. This research contributes to the development of human resource management strategies, particularly in creating a supportive work environment to enhance productivity through the improvement of self-efficacy, organizational support, and work-life balance, with happiness at work as a key focus.

Keywords: Self-Efficacy, Organizational Support, Work-Life Balance, Work Productivity, Happiness At Work.

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran..... | 38 |
| Gambar 4.1 Hasil Algorithm Outer Model..... | 65 |



DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT Sanyon Bangun Lestari | 3 |
| Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan PT Sanyon Bangun Lestari..... | 3 |
| Tabel 2.1 Sub Proses Observasional Efikasi Diri (Bandura 1997) | 17 |
| Tabel 3.1 Operasional Variabel..... | 47 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 52 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur..... | 53 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja | 54 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Frekuensi Responden Variabel Efikasi Diri (X1)..... | 55 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Frekuensi Responden Variabel Dukungan Organisasi (X2) ... | 56 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Frekuensi Responden Variabel Work-Life Balance (X3) | 58 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Frekuensi Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y)..... | 60 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Frekuensi Responden Variabel Happiness At Work (Z)..... | 62 |
| Tabel 4.9 Hasil Outer Loading..... | 66 |
| Tabel 4.10 Nilai Reliabilitas dan AVE | 68 |
| Tabel 4.11 R Square | 69 |
| Tabel 4.12 Path Coefficients..... | 70 |

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN TESIS

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING TESIS

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG TESI

LEMBAR PENGESAHAN SIDANG TESIS

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

KATA

PENGANTAR

| | |
|--|-------|
| ABSTRAKSI..... | x |
| ABSTRACT..... | xi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xii |
| DAFTAR TABEL..... | xiii |
| DAFTAR ISI..... | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xviii |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah..... | 6 |
| 1.3 Pembatasan Masalah..... | 6 |
| 1.4 Perumusan Masalah | 7 |
| 1.5 Tujuan Penelitian | 8 |

| | | |
|-------|---|----|
| 1.6 | Manfaat Penelitian | 8 |
| 1.7 | Sistematika Penulisan | 9 |
| BAB 2 | TINJAUAN PUSTAKA..... | 10 |
| 2.1 | Landasan Teori | 10 |
| 2.1.1 | Sumber Daya Manusia (SDM)..... | 10 |
| 2.1.2 | Teori Perilaku Organisasi | 11 |
| 2.1.3 | Efikasi Diri..... | 13 |
| 2.1.4 | Dukungan Organisasi | 18 |
| 2.1.5 | <i>Work-Life Balance</i> | 21 |
| 2.1.6 | Produktivitas Kerja..... | 25 |
| 2.1.7 | <i>Happiness At Work</i> | 29 |
| 2.2 | Hasil Penelitian Sebelumnya | 32 |
| 2.3 | Kerangka Pemikiran..... | 38 |
| 2.4 | Pengembangan Hipotesis Penelitian | 38 |
| BAB 3 | METODOLOGI PENELITIAN | 43 |
| 3.1 | Metode Penelitian | 43 |
| 3.2 | Populasi dan Sampel Penelitian | 44 |
| 3.2.1 | Populasi | 44 |
| 3.3 | Obyek Penelitian..... | 45 |
| 3.4 | Model Penelitian..... | 45 |

| | | |
|-------|--|----|
| 3.5 | Operasionalisasi Variabel..... | 47 |
| 3.6 | Teknik Pengujian Data | 49 |
| BAB 4 | PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 52 |
| 4.1 | Deskripsi Data | 52 |
| 4.2 | Pengujian Hipotesis dan Pembahasan..... | 63 |
| 4.3 | Koefisien Determinasi (R^2) | 69 |
| 4.4 | Interprestasi Hasil Penelitian..... | 70 |
| 4.4.1 | Hipotesis Pertama | 71 |
| 4.4.2 | Hipotesis Kedua..... | 71 |
| 4.4.3 | Hipotesis Ketiga..... | 72 |
| 4.4.4 | Hipotesis Keempat | 73 |
| 4.4.5 | Hipotesis Kelima..... | 74 |
| 4.4.6 | Hipotesis Keenam | 75 |
| 4.4.7 | Hipotesis Ketujuh..... | 76 |
| BAB 5 | PENUTUP..... | 77 |
| 5.1 | Kesimpulan..... | 77 |
| 5.1.1 | Efikasi Diri Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja ... | 77 |
| 5.1.2 | Dukungan Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja | 77 |
| 5.1.3 | <i>Work-Life Balance</i> Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas | |

| | |
|---|----|
| Kerja | 78 |
| 5.1.4 <i>Happiness At Work</i> Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja | 78 |
| 5.1.5 <i>Happiness At Work</i> Memoderasi Positif Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Produktivitas Kerja..... | 78 |
| 5.1.6 <i>Happiness At Work</i> Tidak Memoderasi Positif Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja..... | 79 |
| 5.1.7 <i>Happiness At Work</i> Tidak Memoderasi Positif Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Produktivitas Kerja..... | 79 |
| 5.2 Keterbatasan Penelitian..... | 80 |
| 5.3 Saran | 81 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 83 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | 89 |
| II. DATA RESPONDEN..... | 90 |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP..... | 96 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Data penelitian yang diperoleh untuk setiap variabel
Lampiran II : Output pengolahan data
Lampiran III : Kuesioner Penelitian Ilmiah
Lampiran IV : Kartu Bimbingan Tesis



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis, produktivitas kerja menjadi salah satu aspek utama yang harus diprioritaskan oleh suatu organisasi. Produktivitas yang tinggi tidak hanya dapat bermanfaat bagi keseluruhan kinerja organisasi, tetapi juga dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja menjadi suatu keharusan bagi manajemen sumber daya manusia.

Faktor yang telah mendapatkan pandangan luas dalam penelitian manajemen adalah efikasi diri merupakan aspek utama dalam memengaruhi kinerja individu di tempat kerja. Efikasi diri menggambarkan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan dan mengatasi tantangan yang dihadapi dalam lingkungan kerja. Individu yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung lebih termotivasi dan memiliki kinerja yang lebih baik.

Selain aspek internal seperti efikasi diri, dukungan organisasi juga memiliki peran penting dalam menentukan produktivitas kerja karyawan. Dukungan organisasi mencakup berbagai bentuk, mulai dari dukungan dari atasan, rekan kerja, hingga kebijakan organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan. Penelitian telah menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan dukungan yang kuat dari

organisasi cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi (Yusrin and Kurniaty 2023).

Selain itu, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau *work-life balance* juga dapat memengaruhi produktivitas kerja. Karyawan yang mampu mencapai suatu tujuan yang positif antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi akan cenderung lebih puas dan produktif di tempat kerja.

Dalam suatu perusahaan hendaknya wajib untuk memotivasi karyawan dengan memberikan *reward* bisa berupa bonus, pengakuan atas prestasi yang dicapai, promosi, atau fasilitas tambahan lainnya yang bisa memberikan semangat kepada karyawan untuk bekerja lebih maksimal misalnya untuk menjadikan seorang karyawan tersebut menjadi lebih terpacu untuk meningkatkan produktivitas kerja. Selain memberikan motivasi perusahaan bertanggung jawab untuk mengarahkan para karyawan dalam menggunakan waktu secara efektif dan efisien. Kualitas kerja karyawan pun sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan perusahaan akan tetapi harus selaras dengan adanya keahlian dan kemampuan karyawan di dalam perusahaan tersebut yang di dukung oleh fasilitas atau sarana dan prasarana dalam menunjang produktivitas kerja.

Kebahagiaan di tempat kerja (*happiness at work*) telah menjadi faktor utama dalam suatu perusahaan modern. Dalam lingkungan kerja yang pesat dan kompetitif, tingkat stres dan kebosanan sering kali tinggi di antara karyawan, yang dapat mengganggu kesejahteraan psikologis dan berdampak terhadap produktivitas kerja yang berpengaruh negatif. Dalam manajemen sumber daya manusia yang berkembang, perusahaan semakin menyadari bahwa investasi dalam tingkat

kesejahteraan karyawan merupakan langkah strategis yang penting untuk mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Apabila kebahagiaan di tempat kerja dan kebutuhan karyawan dikesampingkan dalam perusahaan, dapat berdampak pada berkurangnya produktivitas kerja hingga keinginan karyawan tersebut untuk tidak memberikan hasil kinerja yang maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Sandra selaku HRD PT Sanyon Bangun Lestari bahwa tingkat absensi karyawan dan kondisi karyawan yang sering datang terlambat kerja masih banyak, maka hal ini yang dapat merugikan perusahaan. Absensi yang tinggi atau keterlambatan yang sering terjadi akan berdampak mengganggu jadwal pengerjaan proyek. Berikut terdapat data yang menampilkan absensi dan data kinerja karyawan di PT Sanyon Bangun Lestari periode 2021 hingga 2024.

Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT Sanyon Bangun Lestari

| Tahun | Jumlah Karyawan | Rata – rata Absen Alpha | Rata – rata Absen Keterlambatan |
|-------|-----------------|-------------------------|---------------------------------|
| | | Frekuensi | Frekuensi |
| 2021 | 55 orang | 5 orang | 11 orang |
| 2022 | 65 orang | 12 orang | 6 orang |
| 2023 | 75 orang | 9 orang | 14 orang |
| 2024 | 110 orang | 16 orang | 10 orang |

Sumber : PT Sanyon Bangun Lestari

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan PT Sanyon Bangun Lestari

| Standar Minimum Hasil Kerja | Tahun | Absensi Karyawan | Hasil Kinerja | Rata – rata Penilaian Kinerja | Keterangan |
|-----------------------------|-------|------------------|---------------|-------------------------------|------------------|
| 85 | 2021 | 66 | 70 | 68 | Kurang Memuaskan |
| 85 | 2022 | 63 | 77 | 70 | Sedang |

| | | | | | |
|----|------|----|----|----|------------------|
| 85 | 2023 | 56 | 78 | 67 | Kurang Memuaskan |
| 85 | 2024 | 74 | 82 | 78 | Cukup Memuaskan |

Sumber : PT Sanyon Bangun Lestari

Dari hasil tabel penilaian kinerja diatas pada PT Sanyon Bangun Lestari kurang memuaskan dari tahun 2021 sampai di 2023, dari hasil perhitungan terlihat bahwa hasil kinerja karyawan tidak sesuai target pengerjaan proyek. Hasil kinerja karyawan mengalami peningkatan pesat di tahun 2024 juga disebabkan karena dampak pandemi Covid 19 sudah mereda dan bertambahnya karyawan proyek untuk mempercepat pengerjaan proyek.

Hal ini terjadi dikarenakan perusahaan memiliki peraturan yang otoriter, maka dari itu berdampak kepada karyawan tidak menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal.

Berdasarkan penelitian terdahulu menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara efikasi diri dan *happiness at work* (Effendi et 2023). Namun terdapat pula penelitian yang menyatakan bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif terhadap *happiness at work* (Juliandi and Amdanata 2023). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan untuk menginvestigasikan pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap produktivitas kerja, dengan *happiness at work* sebagai variabel pemoderasi.

Dalam pengamatan yang sudah dilakukan, peneliti melihat bahwa karyawan melaksanakan suatu pekerjaan tidak berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Terdapat *Key Performance Indicator* (KPI) yang merupakan

suatu alat ukur kuantitatif untuk mengukur seberapa baik suatu perusahaan, unit kerja, maupun individu dalam mencapai tujuan strategis perusahaan. KPI pada masing-masing individu akan bermanfaat menjadi evaluasi penilaian, sehingga karyawan yang memiliki pencapaian produktivitas kerja yang baik tentunya akan diberikan *reward*. Sehingga dari KPI tersebut telah ditemukan hasil produktivitas kerja yang tidak signifikan dikarenakan beberapa faktor internal dan absensi keterlambatan dari setiap individu.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT Sanyon Bangun Lestari, hasil produktivitas kerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan perlu meningkatkan sumber daya manusia yang handal dan profesional dan melihat faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya permintaan perusahaan dan pasar berubah-ubah yang sering kali tidak dapat diprediksi dan pada akhirnya jam kerja karyawan produksi mengalami lembur. Hal ini berdampak kepada karyawan yang merasakan tidak adanya keyakinan terhadap diri sendiri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, tidak adanya dukungan emosional yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT Sanyon Bangun Lestari, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Efikasi Diri, Dukungan Organisasi, dan *Work-Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Dengan *Happiness At Work* Sebagai Pemoderasi (Studi Kasus pada PT Sanyo Bangun Lestari)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Individu yang tergabung dalam suatu organisasi kurang memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja, dampaknya adalah ketidakpercayaan diri terhadap kemampuan individu dalam menyelesaikan suatu tugas dan menghasilkan produktivitas kerja yang tidak maksimal.
2. Karyawan merasa kurang adanya dukungan dari rekan kerja atau perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, akan menghambat motivasi dan produktivitas karyawan.
3. Keseimbangan hidup kerja dan pribadi yang tidak seimbang dapat memengaruhi kesejahteraan mental dan emosional karyawan, serta kinerja di tempat kerja.
4. Karyawan yang tidak merasakan kebahagiaan di tempat kerja akan berdampak hasil produktivitas kerja yang maksimal.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka pembatasan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menelusuri sejauh mana keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya sendiri untuk memengaruhi produktivitas kerja dengan mempertimbangkan faktor penyesuaian diri, kemampuan dalam menyelesaikan suatu tugas, dan bertahan

dalam menghadapi suatu masalah.

2. Penelitian ini hanya menelusuri seberapa berpengaruh organisasi memberikan dukungan organisasi terhadap produktivitas kerja untuk karyawan.
3. Penelitian ini hanya berfokus pada keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan terhadap produktivitas kerja.
4. Penelitian ini juga akan menginvestigasikan seberapa berpengaruh peran *happiness at work* sebagai faktor pemoderasi.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah Efikasi Diri memengaruhi Produktivitas Kerja?
2. Apakah Dukungan Organisasi memengaruhi Produktivitas Kerja?
3. Apakah *Work-Life Balance* memengaruhi Produktivitas Kerja?
4. Apakah *Happiness At Work* memengaruhi terhadap Produktivitas Kerja?
5. Apakah *Happiness At Work* memoderasi pengaruh efikasi diri terhadap produktivitas kerja?
6. Apakah *Happiness At Work* memoderasi pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Produktivitas?
7. Apakah *Happiness At Work* memoderasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Produktivitas Kerja?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Efikasi Diri terhadap Produktivitas Kerja
2. Untuk mengetahui pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Produktivitas Kerja
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Produktivitas Kerja
4. Untuk mengetahui pengaruh *Happiness At Work* terhadap Produktivitas Kerja
5. Untuk mengetahui pengaruh Efikasi Diri terhadap Produktivitas Kerja yang memoderasi oleh *Happiness At Work*
6. Untuk mengetahui pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Produktivitas Kerja yang memoderasi oleh *Happiness At Work*
7. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Produktivitas Kerja yang memoderasi oleh *Happiness At Work*

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan pengetahuan dalam perkembangan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama

dalam analisis pengaruh efikasi diri, dukungan organisasi dan *work-life balance* terhadap produktivitas kerja dengan *happiness at work*.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini yaitu :

BAB 1 PENDAHULUAN

BAB ini berisi mengenai latar belakang dilakukannya penelitian, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan dari penelitian ini.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

BAB ini berisi landasan teori, hasil penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran, serta pengembangan hipotesis penelitian.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan metode peneltian, populasi dan sampel penelitian, obyek penelitian, model penelitian, operasional variable, dan teknik pengujian data

BAB 4 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan serta saran berupa usul untuk kemungkinan penelitian selanjutnya dimasa yang akan datang.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Sumber Daya Manusia (SDM)

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut, Asyahry dalam (Muliadi and Leman 2021) sumber daya manusia (SDM) atau *human resources* (HR) mengacu pada orang-orang yang bekerja di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia mencakup semua orang yang melakukan aktivitas-aktivitas di dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini berarti bahwa bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting bagi suatu organisasi, yang memiliki peran vital dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

B. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Melalui proses seleksi, pelatihan, dan pengembangan yang efektif, MSDM dapat membantu mengembangkan keterampilan dan kemampuan karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efisien dan produktif. Selain itu, MSDM juga berfokus pada kebutuhan dan motivasi karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Praktik MSDM yang baik, seperti kompensasi yang adil, pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang

konduusif, dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mempertahankan karyawan yang berharga.

MSDM juga berperan dalam pengembangan talenta organisasi. Melalui proses identifikasi, pengembangan, dan manajemen karir, MSDM membantu karyawan mengembangkan potensi dan menjadi aset yang berharga bagi organisasi. Hal ini tidak hanya meningkatkan daya saing organisasi, tetapi juga memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.

Dengan demikian, MSDM yang efektif dapat memberikan banyak manfaat bagi organisasi, baik dalam hal produktivitas, kepuasan kerja, pengembangan talenta, retensi karyawan, kepatuhan hukum, dan daya saing.

2.1.2 Teori Perilaku Organisasi

Grand Theory dalam penelitian ini dapat dianalisis menggunakan teori perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2017), yang terdiri dari tiga elemen utama, yaitu input, proses, dan output. Input merupakan faktor awal yang telah ada sebelum proses kerja berlangsung dan menjadi dasar bagi keberhasilan proses yang akan terjadi. Dalam konteks penelitian ini, faktor input yang berperan meliputi efikasi diri, dukungan organisasi, dan *work-life balance*. Efikasi diri sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas berperan penting dalam menentukan motivasi kerja di tahap proses. Dukungan organisasi yang mencakup perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan dapat memengaruhi keterlibatan dan produktivitas kerja. Sementara itu, *work-life balance* menjadi faktor penting dalam memastikan individu dapat menjalani pekerjaannya secara efektif tanpa mengorbankan

kehidupan pribadi mereka. Selain itu, faktor kepemimpinan dan kompensasi dalam organisasi juga menjadi bagian dari input yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya, dalam tahap proses, berbagai tindakan dan keputusan yang diambil oleh individu akan sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi, keterlibatan karyawan, dan efektivitas pengambilan keputusan. Motivasi kerja yang tinggi sebagai hasil dari input yang positif akan meningkatkan keterlibatan dan semangat karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Pada akhirnya, *output* merupakan hasil akhir dari seluruh rangkaian proses yang mencakup produktivitas kerja, kepuasan, dan retensi karyawan. Produktivitas yang dihasilkan dipengaruhi oleh efikasi diri, dukungan organisasi, serta keseimbangan kehidupan kerja yang dikelola dengan baik. Selain itu, dalam penelitian ini, kebahagiaan di tempat kerja (*happiness at work*) berperan sebagai pemoderasi yang dapat memperkuat hubungan antara proses dan output. Karyawan yang merasa bahagia di tempat kerja cenderung lebih produktif, memiliki kreativitas yang tinggi, dan berkontribusi lebih baik terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, teori perilaku organisasi dari Robbins dan Judge ini menjadi dasar yang kuat dalam memahami bagaimana faktor individu dan organisasi berinteraksi dalam meningkatkan produktivitas kerja di lingkungan organisasi.

2.1.3 Efikasi Diri

A. Pengertian Efikasi Diri

Menurut, Bandura dalam (Meria and Tamzil 2021) Efikasi Diri adalah mengacu pada keyakinan atau kepercayaan diri seseorang bahwa mereka dapat menguasai situasi tertentu dan menghasilkan hasil yang positif. Hal ini juga dapat diartikan sebagai penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk menyelesaikan tugas, mencapai tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Efikasi diri yang tinggi memainkan peran penting dalam memotivasi seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan.

Sedangkan, menurut Salavona dalam (Lestari et al. 2020) Efikasi diri yang tinggi akan berdampak positif pada sikap kerja seseorang. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung mampu menyelesaikan masalah-masalah yang muncul dalam pekerjaannya dengan cara yang efektif dan efisien. Pada akhirnya, efikasi diri yang tinggi juga dapat memberikan kepuasan kerja yang lebih besar bagi individu tersebut menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan membuat individu merasa puas dan bangga atas apa yang telah dicapai.

Efikasi diri juga dikenal dengan beberapa teori kognitif sosial, atau teori penalaran sosial, merujuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas. Efikasi berhubungan dengan kebiasaan hidup dengan prinsip integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pembatasan diri, keberanian, keadilan, kesabaran, kerajinan, kesederhanaan dan kesopanan

yang seharusnya dikembangkan dari dalam diri menuju luar diri (Rijanti et al. 2020).

Dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan suatu peran penting dalam menentukan sikap dan perilaku kerja seseorang. Individu dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih proaktif, tekun, dan berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, sehingga memberikan kepuasan kerja yang lebih besar.

B. Tujuan dan Manfaat Efikasi Diri

Menurut, Bandura dalam Sechutack (Zagoto 2019) efikasi diri memiliki 4 manfaat yang penting terhadap keberhasilan seseorang, yaitu :

1. *Mastery Experience* (Pengalaman Keberhasilan)

Keberhasilan dalam menyelesaikan tugas sebelumnya akan dapat meningkatkan efikasi diri.

2. *Vicarious Experiences* (Pengalaman Orang Lain)

Mengamati orang lain yang berhasil dalam melakukan suatu tugas dapat meningkatkan efikasi diri seseorang.

3. *Verbal Persuasion* (Persuasi Verbal)

Dukungan dan saran dari orang lain dapat meningkatkan efikasi diri seseorang.

4. *Physiological and Emotional States* (Keadaan Fisiologis dan Emosional)

Kondisi fisik dan emosional yang positif dapat meningkatkan efikasi diri seseorang.

Jadi, keempat pengalaman tersebut memiliki peran penting dalam membentuk dan meningkatkan efikasi diri individu, yang selanjutnya akan memengaruhi keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuannya.

C. Jenis dan Karakteristik Efikasi Diri

Menurut, Bandura dalam buku (Laily and Wahyuni 2018) tinggi rendahnya efikasi diri seseorang dalam setiap tugas sangat beragam, ada beberapa jenis dan karakteristik yang memengaruhi Efikasi Diri, antara lain:

1. Jenis Kelamin

Mengatakan bahwa terdapat perbedaan pada perkembangan kemampuan dan kompetensi laki-laki dan perempuan.

2. Usia

Individu yang memiliki usia lebih tua cenderung memiliki rentang waktu dan pengalaman yang lebih banyak dalam mengatasi suatu hal yang terjadi jika dibandingkan dengan individu yang lebih muda, yang mungkin masih memiliki sedikit pengalaman dan peristiwa-peristiwa dalam hidupnya.

3. Tingkat Pendidikan

Individu yang memiliki jenjang yang lebih tinggi biasanya memiliki Efikasi Diri yang lebih tinggi, karena pada dasarnya mereka lebih banyak belajar dan lebih banyak menerima pendidikan formal.

Selain, itu individu yang memiliki jenjang pendidikan yang lebih tinggi akan lebih banyak mendapatkan kesempatan untuk belajar dalam mengatasi persoalan-persoalan dalam hidupnya.

4. Pengalaman

Efikasi Diri terbentuk melalui proses belajar yang dapat terjadi pada suatu organisasi ataupun perusahaan dimana individu bekerja.

D. Indikator Efikasi Diri

Menurut Bandura dalam (Effendi et 2023) terdapat tiga indikator dalam memengaruhi efikasi diri, yaitu :

a. *Magnitude* (Tingkat Kesulitan Tugas)

Dimensi ini mengacu pada persepsi individu terhadap tingkat kesulitan suatu tugas. Karyawan biasanya akan mempersepsikan tugas-tugas mereka sebagai mudah, sedang, atau sulit.

b. *Generality* (Tingkat Menyelesaikan Tugas)

Dimensi ini berkaitan dengan keyakinan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik dan tuntas. Setiap karyawan memiliki tingkat keyakinan yang berbeda-beda tergantung pada tugas yang dihadapi.

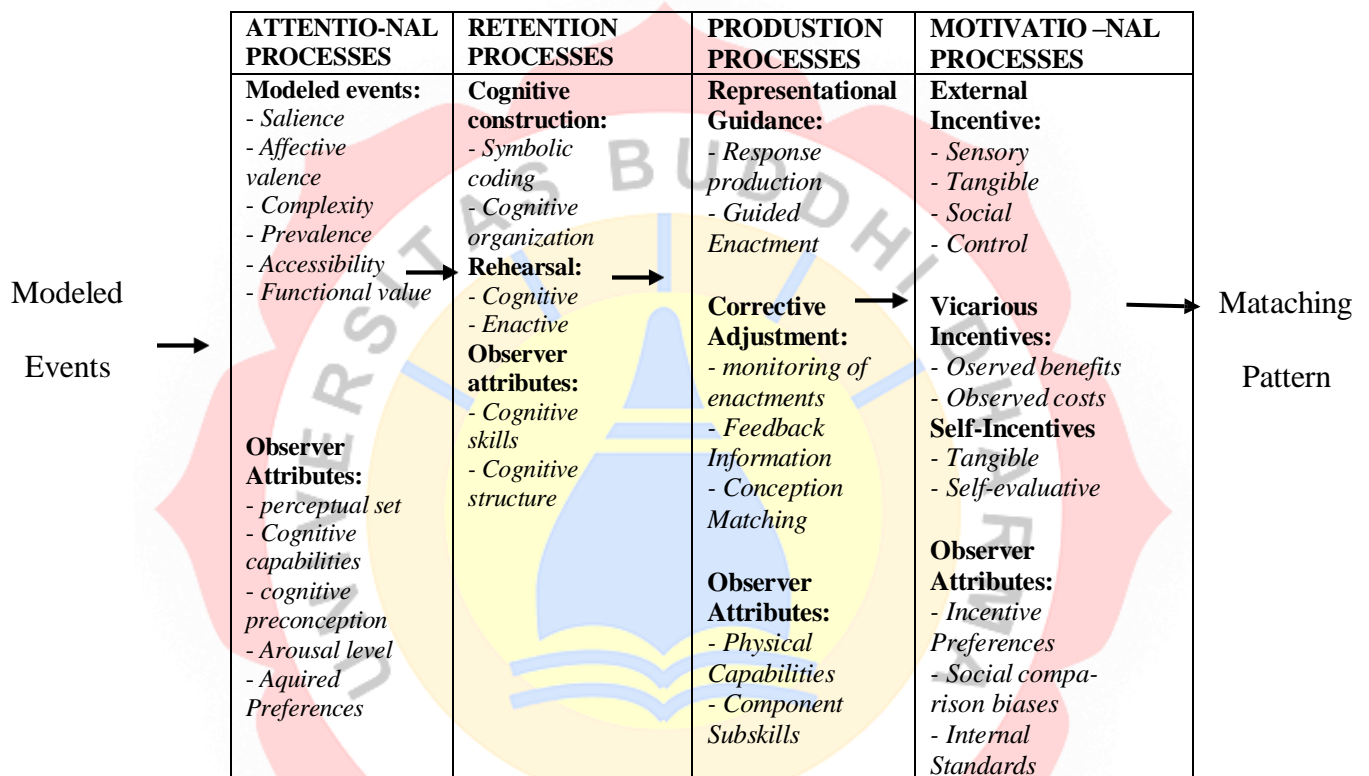
c. *Strength* (Tingkat Keyakinan Kemampuan)

Dimensi ini menunjukkan tingkat kemantapan atau kekuatan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya sendiri. Semakin sulit tugas yang

diberikan, semakin lemah pula keyakinan yang dimiliki untuk menyelesaikannya.

Menurut, Albert Bandura 1997 dalam (Nulhakim 2022) ada 4 sub proses dalam belajar observasional tentang teori efikasi diri :

Tabel 2.1 Sub Proses Observasional Efikasi Diri (Bandura 1997)



Sumber : (Nulhakim 2022)

E. Hubungan Efikasi Diri dan Produktivitas Kerja

Menurut, penelitian dalam (Noor and Hendratni 2023) terdapat pengaruh positif antara efikasi diri dan produktivitas kerja. Dalam penelitian ini, para peserta wirausaha menunjukkan karakteristik yang positif dalam menghadapi tantangan usaha mereka. Mereka memiliki sikap pantang menyerah dan kemampuan yang baik dalam memecahkan masalah. Hal ini

menunjukkan bahwa para peserta wirausaha memiliki efikasi diri yang tinggi, sesuai dengan pandangan Bandura. Efikasi diri yang kuat memungkinkan mereka untuk tetap bertahan, mengatasi masalah, dan terus mengembangkan usaha mereka, sehingga dapat mencapai keberhasilan dalam berwirausaha.

2.1.4 Dukungan Organisasi

A. Pengertian Dukungan Organisasi

Menurut, Griffin dan Moorhead dalam (Wicaksono and Lutfi 2022) Dukungan Organisasi adalah segala upaya yang dilakukan organisasi untuk membantu atau menghambat kinerja karyawan. Dukungan positif seperti menyediakan sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, sementara dukungan negatif berarti organisasi gagal menyediakan sumber daya yang diperlukan.

Sedangkan menurut Hakkak dan Ghods dalam (Sinambela 2021) Dukungan Organisasi akan mengacu kepada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi di tempat bekerja memberikan dukungan atau kerjasama yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan sukses.

Dukungan Organisasi dalam persepsi karyawan akan mendorong untuk terlibat aktif dan berpartisipasi dalam upaya-upaya organisasi mencapai tujuannya, termasuk mendukung inisiatif perubahan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dapat

mempengaruhi kerelaan karyawan untuk berkontribusi demi keberhasilan organisasi (Suri N 2021).

Dari definisi yang sudah dijelaskan diatas bahwa dukungan organisasi menjadi salah satu aspek paling penting bagi karyawan di suatu perusahaan karena dengan adanya dukungan dari teman kerja akan berdampak pada keberhasilan tujuan perusahaan dan menghasilkan kinerja yang produktif.

Persepsi dukungan organisasi mengacu karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai penting bagi kebutuhan *sosioemosional* mereka seperti penghargaan, kepedulian dan benefit seperti gaji dan tunjangan kesehatan.

Menurut Sugiono (Kusumah 2021) Dukungan organisasi akan mendorong pada hasil-hasil positif melalui kinerja karyawan karena karyawan yang mendapatkan dukungan organisasi yang tinggi mungkin menjadi lebih loyal pada pekerjaan dan organisasinya. Ketika karyawan merasa percaya bahwa organisasi tempat karyawan bekerja memperhatikan kesejahteraannya, maka karyawan akan lebih memberi reaksi dengan mencoba untuk memenuhi kewajibannya pada organisasi dengan menjadi lebih berkontribusi.

B. Indikator Dukungan Organisasi

Menurut Rosyiana (Hidayanti & Budiyanto 2020) terdapat tiga indikator dalam mempengaruhi dukungan organisasi, yaitu :

- a. Keadilan: persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi, baik keadilan prosedural maupun keadilan distributif, dapat memengaruhi

sikap, perilaku, dan kinerja mereka di tempat kerja. Karyawan yang merasa diperlakukan secara adil cenderung akan menunjukkan komitmen dan keterlibatan yang lebih tinggi.

- b. Dukungan dari atasan: peran atasan yang positif, yakni menghargai kontribusi dan peduli pada kesejahteraan, dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif dan meningkatkan efektivitas organisasi.
- c. Penghargaan dari organisasi dan kondisi pekerjaan: persepsi karyawan mengenai keadilan dan kecukupan *reward* yang diberikan perusahaan dapat memengaruhi sikap, perilaku, dan motivasi karyawan dalam bekerja. Penghargaan yang dirasakan adil dan memadai akan mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen dan berkontribusi bagi organisasi.

C. Hubungan Dukungan Organisasi dan Produktivitas Kerja

Menurut, penelitian dalam (Dewi, Mulia Z, and Komariah 2022) terdapat pengaruh positif antara dukungan organisasi dan produktivitas kerja. Dalam penelitian ini adalah persepsi karyawan terhadap bagaimana perusahaan menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan disebut sebagai dukungan organisasi yang dirasakan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran *perceived organizational* pada karyawan perusahaan.

2.1.5 *Work-Life Balance*

A. *Pengertian Work-Life Balance*

Menurut, Noor dalam (Hassan et al. 2022) *Work-Life Balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya dikenal sebagai keseimbangan kerja-hidup. Hal ini adalah salah satu aspek penting dalam menjaga kesejahteraan mental, fisik, dan emosional seseorang. Keseimbangan kerja hidup yang baik memungkinkan seseorang untuk memberikan perhatian yang memadai kepada pekerjaan dan memiliki waktu terhadap keluarga, hobi, kesehatan, dan kegiatan pribadi lainnya.

Work-life balance telah menjadi perhatian utama dalam perusahaan saat ini. Sejak abad ke-19, konsep *work-life balance* lebih cenderung pada perempuan karena menjadi menonjol saat perempuan memasuki pasar tenaga kerja. Namun pada jaman saat ini memiliki banyak tanggung jawab, kewajiban kerja, dan tanggung jawab keluarga karena kompleksitas yang dibawa oleh globalisasi dan teknologi. Oleh karena itu, “Pemberi kerja harus merancang kebijakan dan praktik ramah keluarga yang efektif dan efisien yang mendukung *work-life balance*”(Sirgy and Lee 2023).

Sedangkan, menurut Molloy dalam (Wuarlima, Kojo, and Greis M 2019) keseimbangan kehidupann kerja (*work-life balance*) adalah sejauh mana seseorang merasa terlibat dan puas, baik dari segi waktu maupun keterlibatan psikologis, dengan peran yang dimiliki dalam lingkup kerja dan kehidupan personal mereka.

Mencapai keseimbangan antara tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan dengan kebutuhan dan keinginan dalam kehidupan pribadi. Hal ini melibatkan upaya untuk menciptakan pembagian waktu yang sehat dan memadai antara bekerja dan terlibat dalam aktivitas di luar pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah memahami bahwa keseimbangan kerja dengan kehidupan pribadi penting bagi kesejahteraan jangka panjang, baik secara individu maupun profesional, dapat membantu karyawan untuk mengelola stres, mencegah kelelahan, dan meningkatkan kepuasan hidup secara keseluruhan.

B. Tujuan dan Manfaat *Work-Life Balance*

Menurut, Lazar dalam (Lintong and Pio 2023) terdapat beberapa manfaat dalam melakukan *work-life balance* bagi perusahaan yaitu :

- a. Menurunkan tingkat absensi dan keterlambatan karyawan.

Dengan *work-life balance* yang baik, karyawan cenderung lebih disiplin dalam kehadiran dan ketepatan waktu.

- b. Mendukung pengembangan produktivitas.

Seperti yang telah dibahas sebelumnya, *work-life balance* dapat secara langsung meningkatkan produktivitas karyawan.

- c. Meningkatkan prestasi kerja dan loyalitas karyawan.

Karyawan yang merasa *work-life balance* terjaga akan lebih berprestasi dan loyal terhadap perusahaan.

- d. Meningkatkan kepuasan pelanggan.

Produktivitas dan loyalitas karyawan yang meningkat akan berdampak positif pada kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan.

- e. Mengurangi tingkat *turnover* karyawan.

Karyawan yang merasa *work-life balance* terjaga cenderung lebih betah dan memiliki tingkat perpindahan yang lebih rendah.

Dari beberapa manfaat *work-life balance* bagi perusahaan yang sudah disebutkan diatas, terdapat pula manfaat *work-life balance* bagi karyawan, yaitu :

- a. Meningkatkan kepuasan kerja

Karyawan yang dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung lebih puas dengan pekerjaannya.

- b. Meningkatkan rasa aman dalam pekerjaan (*job security*).

Karyawan yang merasa *work-life balance* terjaga akan memiliki rasa stabilitas dan keamanan dalam pekerjaannya.

- c. Meningkatkan kontrol terhadap lingkungan kerja dan kehidupan pribadi

Karyawan akan merasa lebih mampu mengatur dan mengontrol keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

- d. Menurunkan tingkat stres kerja

Dengan *work-life balance* yang baik, karyawan akan mengalami penurunan tingkat stres dalam bekerja.

- e. Menjaga kesehatan fisik dan mental karyawan

Work-life balance yang terjaga dapat membantu menjaga kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

C. Indikator *Work-Life Balance*

Menurut, Greenhau dalam (Helena and Dua 2020) terdapat tiga indikator dalam memengaruhi *work-life balance*, yaitu :

- a. Keseimbangan waktu (*time balance*) mengacu pada ketersediaan waktu yang seimbang bagi individu untuk menjalankan pekerjaan dan juga mengurus keluarga.
- b. Keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*) mengacu pada keterlibatan dan komitmen psikologis individu, baik dalam pekerjaan maupun dalam lingkup keluarga.
- c. Keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*) mengacu pada kepuasan individu dalam menjalankan aktivitas pekerjaan maupun aktivitas keluarga.

D. Hubungan *Work-Life Balance* dan Produktivitas Kerja

Menurut, penelitian dalam (R. A. S. Wibowo and Siregar 2022) terdapat pengaruh positif antara *work-life balance* dan produktivitas kerja. *Work-life balance* merujuk pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga. Penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* yang baik dapat memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

2.1.6 Produktivitas Kerja

A. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut, Busro dalam (Yusrin and Kurniaty 2023) Produktivitas kerja adalah kemampuan individu atau kelompok untuk menghasilkan barang atau jasa dalam waktu tertentu sesuai dengan yang sudah direncanakan. Secara ilmiah, produktivitas adalah perbandingan antara *output* atau hasil yang dicapai dengan *input* atau semua sumber daya yang dibutuhkan.

Sedangkan, menurut dalam (F. P. Wibowo 2018) Produktivitas Kerja adalah suatu ukuran kinerja yang menghasilkan barang atau jasa oleh individu atau kelompok, dengan mempertimbangkan efisiensi antara *input* dan *output*. Salah satu faktor penting yang menentukan produktivitas tenaga kerja adalah kondisi kesehatan mental karyawan.

Produktivitas adalah hubungan antara *input* (masukan) dan *output* (keluaran) dalam suatu sistem produktif. Secara teoritis, produktivitas dapat diukur sebagai rasio *output* dibagi *input*. Ketika lebih banyak *output* diproduksi dengan jumlah *input* yang sama, produktivitas meningkat. Begitu juga, ketika lebih sedikit *input* digunakan untuk menghasilkan jumlah *output* yang sama, produktivitas juga akan meningkat (Noor and Hendratni 2023).

Produktivitas kerja yang tinggi penting bagi organisasi karena dapat menghasilkan keuntungan yang lebih besar, meningkatkan daya saing, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi karyawan. Oleh karena itu, banyak perusahaan berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerja melalui

berbagai cara, termasuk pelatihan karyawan, pengembangan sistem kerja yang efisien, dan penerapan teknologi yang tepat.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif, memanfaatkan waktu dan keterampilan mereka secara optimal. Hal ini melibatkan mengatur prioritas, menghindari gangguan, dan menggunakan metode kerja yang efisien.

B. Tujuan dan Manfaat Produktivitas Kerja

Ada beberapa tujuan dan manfaat dari produktivitas kerja dengan cara perhitungan *performance appraisal*, antara lain menurut Cascio (1998) :

- a. Memberikan informasi untuk keputusan promosi dan penetapan gaji
- b. Memberikan peluang bagi manajer untuk memotivasi bawahannya
- c. Mendukung pengembangan organisasi secara keseluruhan
- d. Mendukung pengambilan keputusan terkait kompensasi, seperti perbaikan gaji, bonus, dan lainnya
- e. Mendukung keputusan promosi dan demosi, di mana hasil penilaian kinerja dapat digunakan untuk mempromosikan karyawan yang berprestasi atau sebaliknya

C. Faktor yang memengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut, Mandani dalam (Hernandi and Tamtana 2020) terdapat factor yang memengaruhi produktivitas kerja, yaitu :

- a. Kombinasi yang baik antara pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja

Hal ini dapat menentukan tingkat kompetensi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Semakin lengkap dan relevan latar belakang tersebut, semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki.

- b. Tingkat kemampuan kerja atasan

Dalam memberi motivasi kerja kepada karyawan akan menghasilkan kinerja maksimum.

- c. Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja

Seseorang memberikan kontribusi yang signifikan terhadap tingkat kemampuan kerja yang dimiliki. Semakin relevan dan berpengalaman seseorang, semakin tinggi pula kompetensi yang dapat diterapkan dalam melaksanakan pekerjaan.

- d. Kombinasi yang baik antara minat dan bakat:

Hal ini akan dapat memungkinkan seseorang untuk mencapai tingkat kemampuan kerja yang optimal.

- e. Kemampuan Analitis yang kuat:

Hal ini dapat membantu seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien, membuat keputusan yang lebih tepat, dan memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi.

- f. Keterampilan Teknis:

Tuntutan pekerjaan dan terus dikembangkan melalui pelatihan dan pengalaman, akan meningkatkan kemampuan kerja seseorang secara signifikan.

g. Kesehatan, tenaga, dan kondisi fisik

Dapat meningkatkan kemampuan kerja pekerja secara signifikan. Pekerja yang memenuhi persyaratan ini akan dapat bekerja dengan lebih produktif, efisien, dan memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.

h. Status Keluarga

Dapat memengaruhi produktivitas pekerja, namun dengan manajemen yang tepat, hal ini dapat diminimalisir dan dikelola dengan baik.

D. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut, Simamora dalam (Ningsih and Utari 2023) terdapat empat indikator dalam memengaruhi produktivitas kerja, yaitu :

a. Ketepatan Waktu

Mengacu pada sejauh mana suatu aktivitas dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan, dilihat dari segi koordinasi dengan aktivitas lainnya. Ketepatan waktu diukur berdasarkan persepsi karyawan tentang suatu aktivitas yang dimulai dari waktu yang disediakan hingga menjadi *output*.

b. Kuantitas Kerja

Mengacu pada jumlah hasil yang dicapai oleh karyawan, dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

c. **Kualitas Kerja**

Standar mutu dari hasil yang dicapai oleh karyawan, yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis, dibandingkan dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

d. **Efisiensi**

Dilihat dari perbandingan antara semua sumber daya yang digunakan dengan hasil yang dicapai. Produktivitas kerja dapat memberikan hasil terbaik yang bermanfaat bagi diri sendiri maupun organisasi.

E. Hubungan Produktivitas Kerja dan *Happiness Work*

Menurut, penelitian dalam (Lumingkewas and Taroreh 2024) terdapat pengaruh positif antara produktivitas kerja dengan *happiness work*. Dalam hal ini, Kebahagiaan karyawan diantaranya lingkungan kerja, rekan kerja dan kompensasi. Kebahagiaan karyawan sangatlah berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja, kreativitas dan loyalitas para karyawan. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa kebahagiaan yang diberikan akan berdampak baik terhadap produktivitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.7 *Happiness At Work*

A. Pengertian *Happiness At Work*

Menurut, Well Being dalam (Todaga and Wijono 2022) Kebahagiaan kerja (*happiness work*) adalah kemampuan seseorang untuk menjalankan kehidupannya di tempat kerja dengan tenang, bahagia, dan mampu mengatasi masalah yang

muncul. Agar karyawan dapat mampu menjalankan aktivitas pekerjaan dengan tenang, bahagia serta mampu untuk mengatasi masalah, karena munculnya sebuah masalah dalam kehidupan dapat memicu timbulnya penurunan produktivitas kerja.

Sedangkan, menurut Harter (Meidina and S. 2022) Kesejahteraan di lingkungan kerja mengacu pada perasaan dan situasi positif yang dialami oleh karyawan di tempat kerja. Hal ini akan berdampak yang positif dan akan mendorong motivasi, produktivitas, dan keterlibatan karyawan, serta membantu mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Menurut, Pryces dan Jones Kebahagiaan di tempat kerja merupakan suatu kondisi emosional positif dan aktivitas yang positif yang dirasakan secara subjektif oleh setiap individu dalam menilai dirinya sendiri sebagai seseorang yang bahagia atau tidak dalam melakukan aktivitas pekerjaan (Syarifi, Lengkon, and Saerang 2019).

Pendapat dari penelitian Fisher bahwa ukuran yang komprehensif dari tingkat kebahagiaan di tempat kerja adalah mencakup keterlibatan dalam pekerjaan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang efektif.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *happiness work* adalah kebahagiaan karyawan di tempat kerja menjadi sangat penting bagi para karyawan, karena karyawan yang bahagia cenderung memiliki perasaan positif terhadap kepuasan hidupnya, lebih produktif dalam bekerja, dan memiliki kecenderungan yang lebih rendah untuk keluar dari perusahaan

(*turnover*). Hal ini akan dapat membantu organisasi dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas.

B. Indikator *Happiness At Work*

Menurut, Pryce dan Jones dalam (F. P. Wibowo 2018) kebahagiaan di tempat kerja merupakan fenomena pola pikir yang memungkinkan karyawan untuk memaksimalkan kinerja dan mencapai potensi diri. . Bahwa indikator kebahagiaan di tempat kerja adalah:

a. Hubungan positif dengan rekan kerja

Kebahagiaan karyawan di tempat kerja tidak hanya memberikan dampak positif bagi individu karyawan, tetapi juga memberikan manfaat yang signifikan bagi organisasi secara keseluruhan, seperti peningkatan produktivitas, retensi talenta, serta pembangunan SDM yang unggul.

b. Prestasi

Prestasi karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam kebahagiaan di tempat kerja. Karyawan yang merasakan bahagia di tempat kerja cenderung lebih termotivasi untuk mencapai prestasi yang lebih baik.

c. Lingkungan kerja Fisik

Karyawan yang bekerja di lingkungan fisik yang ergonomis, nyaman, dan fungsional cenderung merasa lebih termotivasi, fokus, dan produktif dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang

kurang memadai, sempit, atau kurang terawat dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan, tidak nyaman, dan tidak bahagia.

d. Kompensasi

Reward yang layak dan adil merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Karyawan yang merasa bahwa gaji, tunjangan, dan imbalan lainnya yang diterima sesuai dengan kontribusi dan kinerja akan cenderung lebih puas dan bahagia.

e. Kesehatan

Perusahaan yang memperhatikan dan memfasilitasi kesehatan karyawan, seperti menyediakan program pemeriksaan kesehatan reguler, fasilitas olahraga, serta dukungan untuk kesejahteraan mental, akan dapat membantu karyawan mempertahankan kondisi prima. Hal ini dapat mendorong peningkatan kepuasan, motivasi, dan kebahagiaan karyawan di tempat kerja.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

| No | Nama Peneliti | Judul Peneliti | Variable Terkait | Hasil Penelitian |
|----|---|--|---|--|
| 1. | Laili Savitri Noor, Badriah, Tyahya Whisnu Hendratni (Noor and Hendratni 2023) Vol 6, No. 2, 2023 Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis | Peran pelatihan dan efikasi diri terhadap minat berwirausaha dalam upaya peningkatan produktivitas kelompok tani di desa Putat Nutug Ciseeng, Bogor | Efikasi Diri dan Produktivitas Kerja | Hasil penelitian ini adalah berpengaruh langsung terhadap produktivitas, efikasi diri terhadap kepentingan usaha, dan efikasi diri terhadap produktivitas. Tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas melalui minat berwirausaha, dan tidak terdapat pengaruh efikasi diri terhadap produktivitas melalui minat berwirausaha. |
| 2. | Ersary Purwaningtyas, Epsilandri Septyarini (Purwaningtyas and Septyarini 2021) Jurnal Manajemen dan Sains, April 2021 | Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan yang di Mediasi oleh Self-Efficacy (Studi Pada Karyawan My Creative.Id Yogyakarta) | Efikasi Diri dan Produktivitas Kerja | Hasil penelitian ini bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sedangkan persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sedangkan Stres Kerja berpengaruh tidak berpengaruh terhadap <i>Self-Efficacy</i> , Sedangkan <i>Self-Efficacy</i> berpengaruh dan terhadap produktivitas kerja. Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh dan terhadap <i>Self-Efficacy</i> . Sedangkan <i>Self-Efficacy</i> tidak dimediasi Stres Kerja terhadap |

| | | | | Produktivitas Karyawan, tetapi <i>Self-Efficacy</i> dimediasi Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Produktivitas kerja |
|----|--|---|--|--|
| No | Nama Peneliti | Judul Peneliti | Variable Terkait | Hasil Penelitian |
| 1. | Putri Alisa Puspita Dewi Faizal Mulia Z Kokom Komariah (Dewi, Mulia Z, and Komariah 2022) Volume 6 Nomor 1 2022 Jurnal Of Economy Busines (COSTING) | Pengaruh Karakteristik Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi SDM Karyawan PT Abacus Cash | Dukungan Organisasi dan Produktivitas Kerja | Hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa variabel karakteristik kerja, persepsi dukungan organisasi dan produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif. |
| No | Nama Peneliti | Judul Peneliti | Variable Terkait | Hasil Peneliti |
| 1. | Ricky Adrianto Satria Wibowo (R. A. S. Wibowo and Siregar 2022) Vol. =10. No. 1 April 2022 Jurnal Ekonomi Bisnis | Peran Work From Home Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja | <i>Work-Life Balance</i> dan Produktivitas Kerja | Penelitian ini menghasilkan bahwa <i>work life balance</i> berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Jadi, peran dari <i>work from home</i> terhadap produktivitas kerja tidak terlalu signifikan, dan <i>work life balance</i> berperan positif terhadap produktivitas kerja. |
| 2. | Verolina M. C. Lintong R. J. PioS. A. P. Sambu (Lintong and Pio 2023) | Pengaruh Disiplin Kerja dan Work-life Balance Terhadap Produktivitas | <i>Work-Life Balance</i> dan Produktivitas Kerja | Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan |

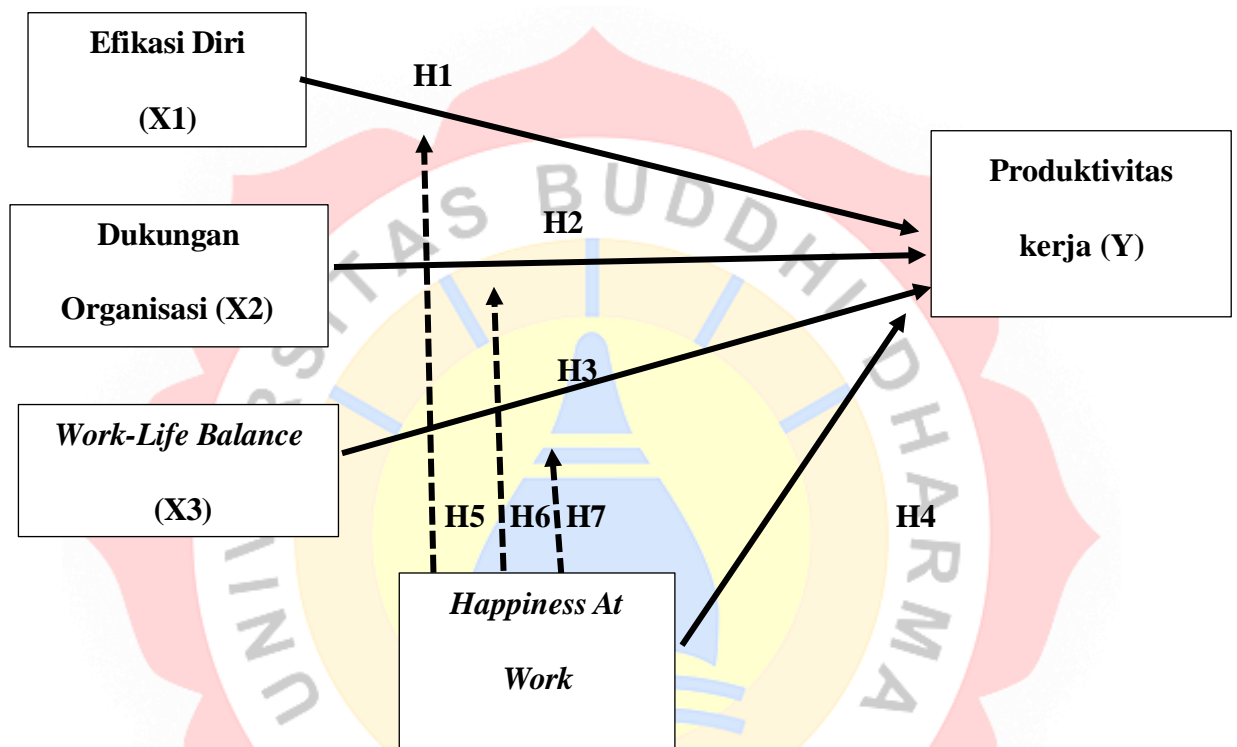
| | Vol. 4 No. 2, 2023 Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis UNSRAT | Kerja di Sintesa Peninsula Hotel Manado | | terhadap produktivitas kerja di Hotel Sintesa Peninsula Manado. |
|-----------|---|--|--|--|
| No | Nama Peneliti | Judul Peneliti | Variable Terkait | Hasil Penelitian |
| 1. | Injilia Kezia Lomban, Victor P. K. Lengkong, Yantje Uhing (Lomban et al. 2023) Vol. 11 No. 3 September 2023 Jurnal Manajemen Bisnis | Pengaruh Efikasi Diri, Harga Diri Dan Implementasi Kepemimpinan Terhadap Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Manado | Efikasi Diri dan <i>Happiness Work</i> | Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri, harga diri dan implementasi kepemimpinan secara substantif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja pegawai pada Politeknik Kesehatan kemenkes Manado |
| 2. | Teresa Mamahit, Rita N. Taroreh, Yantje Uhing (Locus et al. 2023) Vol. 11 No. 3 September 2023 Jurnal Manajemen Bisnis | Pengaruh Locus Of Control, Efikasi Diri, Dan Kebahagiaan Terhadap Keterikatan Karyawan Pada PT Hasrat Abadi Cabang Tendean | Efikasi Diri dan <i>Happiness Work</i> | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Locus of Control, Efikasi Diri dan Kebahagiaan secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan pada PT Hasrat Abadi Cabang Tendean |
| No | Nama Peneliti | Judul Peneliti | Variable Terkait | Hasil Penelitian |
| 1. | Hafiludin Kurniawan Volume 4, No 3, March Journal Management | Influence of Perceived Organizational Support on Organizational Commitment and Turnover Intention through the | Dukungan Organisasi dan <i>Happiness Work</i> | Hasil penelitian menunjukkan Kebahagiaan Di Tempat Kerja secara negatif mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> . Selain itu, Persepsi Organisasi. |

| | | | | |
|-----------|--|---|---|--|
| | | Mediating Role of Happiness at Work | | Dukungan mempunyai pengaruh terhadap Komitmen Organisasi dan <i>Turnover</i> . Niat melalui faktor mediasi <i>Happiness At Work</i> |
| 2. | Adinda Hayyu Rizqi, Ika Nurul Qamari (Rizqi 2022) Volume 2, Number 2, December 2022 Journal of Management and Islamic Finance | The Influence Analysis Of Organizational Climate And Work Life Balance On Employee Performance Through Happiness At Work As Mediaton Variable | Dukungan Organisasi dan <i>Happiness Work</i> | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi memiliki berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, Kebahagiaan di Tempat Kerja berpengaruh positif signifikan Kinerja Karyawan, <i>Work-life Balance</i> mempunyai pengaruh yang signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, <i>Work-life Balance</i> mempunyai berpengaruh positif signifikan terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja, Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Pegawai Kinerja melalui Kebahagiaan di Tempat Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kebahagiaan di Tempat Kerja. |
| No | Nama Peneliti | Judul Peneliti | Variable Terkait | Hasil Penelitian |

| | | | | |
|----|--|---|--|--|
| 1. | <p>Guillermo Díaz (Díaz 2022)</p> <p>Volume-2 Aug-2022 Scientific Research Journal of Economics and Business</p> | <p>Nexus Happiness and Work Productivity</p> | <p><i>Happiness Work</i> dan Produktivitas Kerja</p> | <p>Hasilnya menunjukkan bahwa kebahagiaan dan biaya investasi dan pengembangan menentukan produktivitas.</p> |
| 2. | <p>Sancti Veronika Jouna Lumingkewas1 Rita N. Taroreh2 Rudie Y. Lumantow (Lumingkewas and Taroreh 2024)</p> <p>Vol. 12 No. 01 Januari 2024, Jurnal Ekonomi, Bisnis</p> | <p>Pengaruh Kesejahteraan Dan Kebahagiaan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Tondano</p> | <p><i>Happiness Work</i> dan Produktivitas Kerja</p> | <p>Hasil penelitian menunjukan bahwa Kesejahteraan dan kebahagiaan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja.</p> |

2.3 Kerangka Pemikiran

Bedasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan pembahasan mengenai teori, maka dibuatlah model konseptual yang mengungkapkan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Menurut, dalam (Yuliawan 2021) Hipotesis merupakan sebuah pernyataan atau dugaan awal tentang suatu masalah penelitian, di mana kebenarannya masih lemah atau belum terbukti secara pasti. Oleh karena itu, hipotesis perlu diuji dan diverifikasi melalui penelitian empiris atau pengamatan factual. Dengan kata lain, hipotesis merupakan asumsi sementara yang membutuhkan pembuktian lebih

lanjut. Proses pengujian dan pembuktian hipotesis melalui metode ilmiah menjadi inti dari sebuah kegiatan penelitian, untuk menentukan apakah hipotesis tersebut berpengaruh atau tidak berpengaruh.

H1 : Terdapat pengaruh efikasi diri (X1) terhadap produktivitas kerja (Y)

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (Laily and Wahyuni 2018) dan (Purwaningtyas and Septyarini 2021). Penelitian tersebut menyatakan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri, gigih, dan mampu menghadapi tantangan kerja, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Adanya Konsistensi antara hasil penelitian ini dan studi sebelumnya memperkuat kesimpulan bahwa efikasi diri merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja di berbagai konteks organisasi (Auna et al. 2023).

H2 : Terdapat pengaruh dukungan organisasi (X2) terhadap produktivitas kerja (Y)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (Dewi, Mulia Z, and Komariah 2022) dan (Purwaningtyas and Septyarini 2021). Dalam penelitian mereka, ditemukan bahwa dukungan organisasi memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan konsistensi antara hasil penelitian saat ini dengan literatur yang ada, memperkuat argumen bahwa dukungan organisasi, seperti pemberian fasilitas, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, dan lingkungan kerja yang kondusif, adalah

faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Penemuan ini semakin memperjelas pentingnya peran dukungan organisasi dalam mendukung produktivitas kerja individu dan tim di tempat kerja (Fata et al. 2024).

H3 : Terdapat pengaruh *work-life balance* (X3) terhadap produktivitas kerja (Y)

Hasil ini dapat divalidasi oleh penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (R. A. S. Wibowo and Siregar 2022) dan (Lintong and Pio 2023), yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Variabel *work-life balance* dalam penelitian ini mengimplementasikan aspek-aspek seperti tingkat kesulitan tugas dan struktur tugas. Tingkat kesulitan tugas memberikan tantangan yang signifikan tetapi tetap dapat dicapai, sementara struktur tugas yang jelas memberikan pedoman bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara lebih efisien (Fadhli and Mahendra 2024).

H4 : Terdapat pengaruh *happiness at work* (Z) terhadap produktivitas kerja (Y)

Hasil ini divalidasi oleh penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (Díaz 2022) dan (Pionistika and Ferdian 2023), yang juga menunjukkan bahwa *happiness at work* memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dalam penelitian ini, kebahagiaan karyawan di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh keseimbangan tugas, tingkat kesulitan pekerjaan yang sesuai, dan struktur tugas yang memberikan pedoman jelas. Struktur ini menciptakan "benang merah" yang membantu karyawan memahami tujuan dan cara kerja mereka, sehingga

mendukung produktivitas (Bagus Nyoman Kusuma Putra, Tiksnayana Vipraprastha, and I Gede Rihayana 2024).

H5 : Terdapat pengaruh efikasi diri (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) yang dimoderasi oleh *happiness at work* (Z)

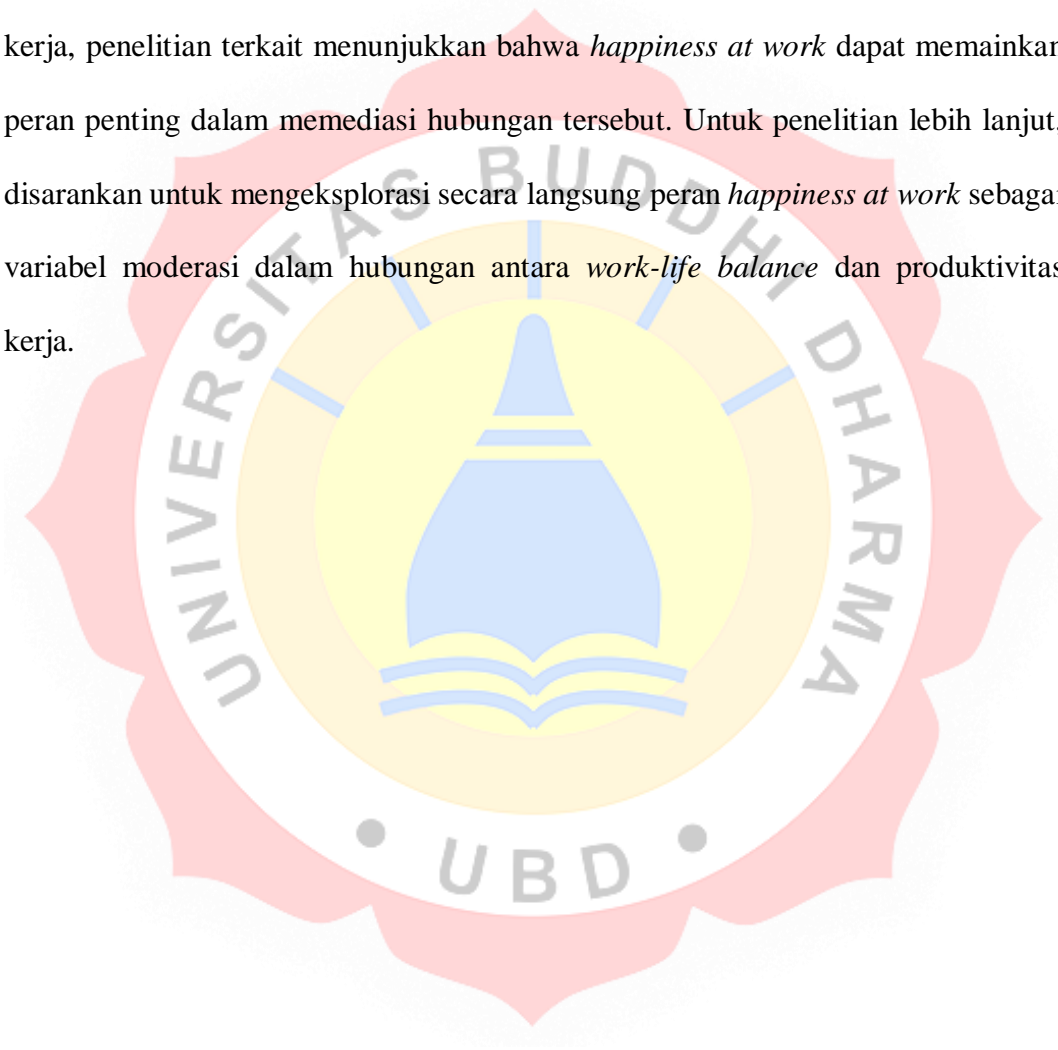
Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (Locus et al. 2023) menemukan bahwa dalam beberapa konteks, kebahagiaan di tempat kerja tidak selalu memperkuat hubungan antara efikasi diri dan produktivitas, terutama jika faktor lingkungan atau tekanan pekerjaan terlalu tinggi (F. P. Wibowo 2018). Hal ini juga mengindikasikan bahwa meskipun efikasi diri berpengaruh positif terhadap produktivitas, kebahagiaan yang rendah dapat mengurangi semangat kerja, sehingga menurunkan hasil yang diharapkan (Bogor 2023).

H6 : Terdapat pengaruh dukungan organisasi (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) yang dimoderasi oleh *happiness at work* (Z)

Berdasarkan penelitian (Pardamean 2022) meskipun belum ada penelitian yang secara spesifik meneliti peran *happiness at work* sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *work-life balance* dan produktivitas kerja, penelitian terkait menunjukkan bahwa *happiness at work* dapat memainkan peran penting dalam memediasi hubungan tersebut. Untuk penelitian lebih lanjut, disarankan untuk mengeksplorasi secara langsung peran *happiness at work* sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *work-life balance* dan produktivitas kerja. (Rizqi 2022).

H7 : Terdapat pengaruh *work-life balance* (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) yang dimoderasi oleh *happiness at work* (Z)

Berdasarkan penelitian (Lumingkewas and Taroreh 2024), meskipun belum ada penelitian yang secara spesifik meneliti peran *happiness at work* sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *work-life balance* dan produktivitas kerja, penelitian terkait menunjukkan bahwa *happiness at work* dapat memainkan peran penting dalam memediasi hubungan tersebut. Untuk penelitian lebih lanjut, disarankan untuk mengeksplorasi secara langsung peran *happiness at work* sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *work-life balance* dan produktivitas kerja.



BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Dalam penyusunan tesis, diperlukan data yang akurat, baik data primer maupun data sekunder. Hal ini dilakukan agar data yang digunakan memenuhi syarat dari segi kualitas dan kuantitas. Untuk menyelesaikan suatu masalah, dibutuhkan metode yang sesuai dengan permasalahan. Dengan metode yang telah ditentukan sebelumnya, diharapkan dapat memberikan hasil yang baik, pemecahan yang tepat, serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Melalui pendekatan ilmiah, data yang diperoleh diharapkan bersifat objektif, valid, dan reliabel. Data yang memenuhi kriteria tersebut akan menjadi dasar yang kuat bagi penyusunan tesis. Penggunaan data yang akurat dan tepat metode akan memastikan kualitas tesis yang dihasilkan.

Dengan demikian, pengumpulan data yang akurat dan pemilihan metode yang tepat menjadi hal yang sangat penting dalam proses penyusunan tesis. Hal ini akan memastikan bahwa tesis yang dihasilkan memiliki kualitas yang baik dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Menurut Sutrisno, dalam (Larastrini and Adnyani 2019) Penelitian atau riset pada dasarnya merupakan upaya untuk menemukan, mengembangkan, dan memverifikasi kebenaran suatu pengetahuan. Kegiatan ini dilakukan dengan menggunakan metode-metode ilmiah. Dengan demikian, tujuan utama dari

penelitian adalah untuk memperoleh data yang telah teruji kebenarannya secara ilmiah.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

A. Pengertian Populasi

Menurut, Sugiyono (2017) menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, terdapat populasi sejumlah 150 orang karyawan PT Sanyon Bangun Lestari.

B. Pengertian Sampel

Menurut, Sugiyono (2017) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jika populasi besar dan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Ukuran sampel ditentukan berdasarkan jumlah indikator yang digunakan dalam penelitian ini (Hair, 2009).

- Ukuran sampel berdasarkan jumlah indikator:

Hair menyarankan agar ukuran sampel minimal adalah 10 kali jumlah indikator yang digunakan dalam model. Misalnya, jika model memiliki 5 variabel laten dan setiap variabel laten diukur oleh 4 indikator, maka jumlah indikator total adalah 20, sehingga ukuran sampel minimal yang disarankan adalah 200 responden.

- **Atau berdasarkan kompleksitas model:**

Jika model memiliki lebih banyak hubungan antar variabel atau jalur yang lebih kompleks, ukuran sampel yang lebih besar mungkin diperlukan untuk memastikan hasil yang stabil dan signifikan.

3.3 Obyek Penelitian

Objek penelitian dari tesis ini adalah untuk mengetahui peran produktivitas kerja dalam memoderasi pengaruh efikasi diri, dukungan organisasi, dan *work-life balance* terhadap *happiness at work* karyawan PT Sanyon Bangun Lestari yang terletak di berlokasi di Ps Kemis Tangerang memiliki pimpinan store dengan jumlah karyawan hampir mencapai 200 orang yang terbagi menjadi *Corporate support department* dan *sales department*. Dengan demikian ditetapkan variabel yang digunakan dalam penelitian adalah efikasi diri, dukungan organisasi, *work-life balance*, produktivitas kerja, dan *happiness at work*.

Visi dari PT Sanyon Bangun Lestari adalah menjadi Perusahaan yang unggul dalam pelayanan dan kinerja terbaik dalam pemasangan raised-floor system. Misi dari PT Sanyon Bangun Lestari adalah menjalin kerja sama yang saling menguntungkan dengan Mitra Usaha dan Mitra Kerja serta mengembangkan secara sinergis dan dinamis dalam pengelolaan perusahaan.

3.4 Model Penelitian

Menurut (Sitorus and Tambun 2023), teknik pengumpulan data merupakan langkah utama dalam penelitian mengingat tujuan penelitian adalah untuk

mendapatkan data. Menurut Sekaran & Bougie (2016) menjelaskan bahwa data penelitian dibagi menjadi dua jenis, yaitu :

1. **Data Primer:** Data utama yang diperoleh melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan forum diskusi. Data ini langsung dikumpulkan dari karyawan PT Sanyon Bangun Lestari.
2. **Data Sekunder:** Data tambahan yang diperoleh dari buku ilmiah, jurnal, artikel, dan berbagai sumber relevan yang mendukung penelitian.
3. Kuesioner menjadi alat utama, yang dirancang berdasarkan indikator dari setiap variabel penelitian.

Instruksi dan panduan pengisian kuesioner disertakan untuk memastikan responden memahami cara menjawab.

4. Skala Pengukuran:

Menggunakan Skala Likert dengan enam poin untuk menangkap tingkat persetujuan responden:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Cukup Tidak Setuju

4 = Cukup Setuju

5 = Setuju

6 = Sangat Setuju

3.5 Operasionalisasi Variabel

Berikut ini adalah tabel operasional variabel dari penelitian yang membahas variabel serta indikator dari (X1) efikasi diri, dukungan organisasi (X2), *work-life balance* (X3), produktivitas kerja (Y), dan *happiness work* (Z) sebagai berikut :

Tabel 3.1 Operasional Variabel

| No | Variabel | Definisi | Indikator Empiris | No Pertanyaan | Skala | Sumber |
|----|--------------------------|--|---|-------------------------------|---------|-----------|
| 1. | Efikasi Diri (X1) | Efikasi Diri adalah mengacu pada keyakinan atau kepercayaan diri seseorang bahwa mereka dapat menguasai situasi tertentu dan menghasilkan hasil yang positif (Meria and Tamzil 2021). | a. Magnitude (Tingkat Kesulitan Tugas) b. Generality (Tingkat Menyelesaian Tugas) c. Strength (Tingkat Keyakinan Kemampuan) | 1 dan 2 3 dan 4 5 dan 6 | Like rt | Kuesioner |
| 2. | Dukungan Organisasi (X2) | Dukungan Organisasi adalah segala upaya yang dilakukan organisasi untuk membantu atau menghambat kinerja karyawan. Dukungan positif seperti menyediakan sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, sementara dukungan negatif berarti organisasi gagal menyediakan | a. Keadilan b. Dukungan dari atasan c. Penghargaan dari organisasi dan kondisi pekerjaan | 1 dan 2 3 dan 4 5 dan 6 | Like rt | Kuesioner |

| | | | | | | |
|----|-------------------------------|--|--|--|----------------|------------|
| | | sumber daya yang diperlukan (Wicaksono and Lutfi 2022). | | | | |
| 3. | <i>Work-Life Balance</i> (X3) | <i>Work - Life Balance</i> adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya dikenal sebagai keseimbangan kerja-hidup (Hassan et al. 2022). | a. Keseimbangan waktu (<i>time balance</i>) b. Keseimbangan keterlibatan (<i>involvement balance</i>) c. Keseimbangan kepuasan (<i>satisfaction balance</i>) | 1 dan 2 3 dan 4 5 dan 6 | <i>Like rt</i> | Kuesi oner |
| 4. | Produktivitas Kerja (Y) | Produktivitas kerja adalah kemampuan individu atau kelompok untuk menghasilkan barang atau jasa dalam waktu tertentu sesuai dengan yang sudah direncanakan. Secara ilmiah, produktivitas adalah perbandingan antara output atau hasil yang dicapai dengan input atau semua sumber daya yang dibutuhkan (Yusrin and Kurniaty 2023). | a. Ketepatan Waktu b. Kuantitas Kerja c. Kualitas Kerja d. Efisien | 1 dan 2 3 dan 4 5 dan 6 7 dan 8 | <i>Like rt</i> | Kuesi oner |
| 5. | <i>Happine ss Work</i> (Z) | Kebahagiaan kerja (<i>happiness work</i>) adalah | a. Hubungan positif | 1 dan 2 3 dan 4 5 dan 6 | <i>Like rt</i> | Kuesi oner |

| | | | | | | |
|--|--|---|---|---------------------|--|--|
| | | kemampuan seseorang untuk menjalankan kehidupannya di tempat kerja dengan tenang, bahagia, dan mampu mengatasi masalah yang muncul (Todaga and Wijono 2022). | dengan rekan kerja b. Prestasi c. Lingkungan Kerja Fisik d. Kompensasi e. Kesehatan | 7 dan 8 9 dan 10 | | |
|--|--|---|---|---------------------|--|--|

3.6 Teknik Pengujian Data

Analisis *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode yang umum digunakan dalam *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis komponen atau varian. Metode ini sangat berguna dalam penelitian yang melibatkan banyak variabel dan hubungan kompleks, terutama ketika sampel berukuran kecil atau data tidak mengikuti distribusi normal, analisis data menggunakan bantuan *software Smart PLS*. Ada beberapa tahapan analisis yang terdiri dari :

1. Statistik Demografi Responden

Kumpulan data identitas responden, seperti usia, jenis kelamin, Pendidikan, lama bekerja

2. Statistik Deskriptif

Perhitungan statistik deskriptif untuk setiap variabel nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata – rata, dan standar deviasi.

3. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

- Uji Validitas: Merupakan analisis faktor atau korelasi item-total untuk melihat apakah setiap item dalam kuesioner mengukur konstruk yang dimaksud.
- Uji Reliabilitas: Merupakan koefisien Cronbach's Alpha untuk mengukur konsistensi internal dari kuesioner. Nilai Cronbach's Alpha > 0,7 dianggap reliabel

4. Uji Koefisien Determinasi (R Square):

Nilai R Square untuk menunjukkan seberapa besar variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independent

5. Uji Hipotesis

Menggunakan analisis regresi untuk menguji hipotesis. Jika hipotesis diterima maka, nilai T-statistik > 1,96 dan nilai p-value < 0,05

6. Persamaan Regresi

Persamaan umumnya: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4(MX)$
 $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4(MX)$, di mana
 Y adalah variabel dependen, X_1, X_2, X_3 adalah variabel independen, MX adalah variabel moderasi, dan MX adalah interaksi antara moderasi dan variabel independen.

Menurut Sugiyono (2017), teknik pengumpulan data merupakan menjadi langkah kunci dalam proses penelitian, karena menentukan kelengkapan dan kualitas data yang akan digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono 2017, 225). Metode pengukuran data yang digunakan

melalui kuesioner kepada responden di PT Sanyon Bangun Lestari dengan melampirkan panduan dan tata cara pengisian kuesioner serta melakukan observasi dan wawancara dengan pihak yang berkepentingan.

Selain itu, ada juga sumber data sekunder yang merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono 2017,225). Dalam penelitian ini sumber data sekunder berasal dari informasi website perusahaan, jurnal maupun buku-buku referensi lain yang berkaitan dengan penelitian.

Skala yang digunakan dalam pengukuran data adalah skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2017) skala *Likert* adalah skala untuk mengukur sikap, sifat, maupun persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap jawaban pengukurannya diberikan skor sebagai berikut :

Skor 5 = Sangat setuju (SS) Skor 4 = Setuju (S)

Skor 3 = Netral (N)

Skor 2 = Tidak setuju (TS)

Skor 1 = Sangat tidak setuju (STS)