

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan beberapa temuan terkait pengaruh variabel efikasi diri, dukungan organisasi, *work-life balance* dan produktivitas kerja terhadap *happiness at work* adalah sebagai berikut :

5.1.1 Efikasi Diri Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri yang dikelola dengan baik dapat memberikan dorongan positif terhadap produktivitas kerja. Analisis statistik mendukung temuan ini, dengan nilai $p = 0.091$. Meskipun nilai tersebut mendekati ambang signifikansi, ini tetap menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara efikasi diri dan produktivitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat efikasi diri yang tepat dapat memotivasi karyawan untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal.

5.1.2 Dukungan Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dikelola dengan baik dapat memberikan dorongan positif terhadap produktivitas kerja. Analisis statistik mendukung temuan ini, dengan nilai $p = 0.091$. Meskipun nilai tersebut mendekati ambang tidak signifikan, ini tetap menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara dukungan organisasi dan produktivitas kerja. Hal

ini mengindikasikan bahwa tingkat dukungan organisasi yang tepat dapat memotivasi karyawan untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal.

5.1.3 *Work-Life Balance* Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* yang dikelola dengan baik dapat memberikan dorongan positif terhadap produktivitas kerja. Analisis statistik mendukung temuan ini, dengan nilai $p = 0.093$. Meskipun nilai tersebut mendekati ambang tidak signifikan, ini tetap menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara *work-life balance* dan produktivitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat *work-life balance* yang tepat dapat memotivasi karyawan untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal.

5.1.4 *Happiness At Work* Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *happiness at work* yang dikelola dengan baik dapat memberikan dorongan positif terhadap produktivitas kerja. Analisis statistik mendukung temuan ini, dengan nilai $p = 0.059$. Meskipun nilai tersebut signifikan, ini tetap menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara *happiness at work* dan produktivitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat *happiness at work* yang tepat dapat memotivasi karyawan untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal.

5.1.5 *Happiness At Work* Memoderasi Positif Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *happiness at work* sebagai pemoderasi yang dikelola dengan baik dapat memoderasi positif pengaruh efikasi

diri terhadap produktivitas kerja. Analisis statistik mendukung temuan ini, dengan nilai $p = 0.093$. Meskipun nilai tersebut signifikan, ini tetap menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara *happiness at work* dapat memoderasi positif pengaruh efikasi diri terhadap produktivitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat *happiness at work* yang tepat dapat menghasilkan efikasi diri terhadap setiap karyawan untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal.

5.1.6 *Happiness At Work* Tidak Memoderasi Positif Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *happiness at work* sebagai pemoderasi yang dikelola tidak dapat memoderasi positif pengaruh dukungan organisasi terhadap produktivitas kerja. Analisis statistik mendukung temuan ini, dengan nilai $p = 0.093$. Meskipun nilai tersebut tidak signifikan, ini tetap menunjukkan tidak adanya hubungan yang bermakna antara *happiness at work* tidak dapat memoderasi positif pengaruh dukungan organisasi terhadap produktivitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat *happiness at work* yang tepat tidak selalu menghasilkan dukungan organisasi terhadap setiap karyawan untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal.

5.1.7 *Happiness At Work* Tidak Memoderasi Positif Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *happiness at work* sebagai pemoderasi yang dikelola tidak dapat memoderasi positif pengaruh *work-life balance* terhadap produktivitas kerja. Analisis statistik mendukung temuan ini,

dengan nilai $p = 0.107$. Meskipun nilai tersebut tidak signifikan, ini tetap menunjukkan tidak adanya hubungan yang bermakna antara *happiness at work* tidak dapat memoderasi positif pengaruh *work-life balance* terhadap produktivitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat *happiness at work* yang tepat tidak selalu menghasilkan *work-life balance* terhadap setiap karyawan untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan dalam membuat penelitian :

1. Adanya perbedaan hasil, terutama kepada peran moderasi *happiness at work*, mungkin dipengaruhi oleh variasi konteks dukungan organisasi, metode pengukuran, atau karakteristik sampel.
2. Dalam penelitian ini adanya keterbatasan sampel pada satu konteks organisasi untuk mengurangi generalisasi hasil ke populasi yang lebih luas.
3. Beberapa variabel seperti tekanan kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan sosial belum dimasukkan ke dalam model penelitian ini, yang nantinya akan berpotensi untuk memperkuat atau memperlemah antara variabel satu dengan yang lainnya.
4. Pendekatan penelitian dengan metode kuantitatif yang digunakan tidak mampu menggali faktor kontekstual atau pengalaman subjektif karyawan secara mendalam.

5. Dengan menggunakan pendekatan holistik dengan metode kualitatif untuk memahami hubungan antar variabel secara lebih mendalam.
6. Memperluas cakupan sampel ke berbagai sector industri untuk meningkatkan generalisasi penelitian.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diaplikasikan baik untuk praktik organisasi maupun penelitian selanjutnya :

1. Mengadakan pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan dan kepercayaan diri, seperti mentoring atau *coaching*.
2. Menciptakan lingkungan kerja kondusif, kebijakan adil, dan penghargaan yang transparan.
3. Menerapkan kebijakan kerja fleksibel dan menyediakan program kesejahteraan, seperti kegiatan relaksasi atau acara keluarga.
4. Membentuk lingkungan kerja yang nyaman, mendukung hubungan sosial positif, dan memberikan penghargaan atas pencapaian kerja.
5. Menyediakan fasilitas pendukung kesehatan mental dan fisik, seperti olahraga atau konseling.
6. Memperluas objek penelitian ke berbagai sektor industri.
7. Penambahan variabel baru, seperti motivasi intrinsik, budaya organisasi, atau stres kerja.
8. Menggunakan metode campuran (kuantitatif dan kualitatif) untuk pemahaman lebih mendalam.

9. Menggunakan desain longitudinal untuk menganalisis perubahan hubungan variabel dalam jangka panjang.
10. Menguji kebahagiaan kerja sebagai variabel mediasi untuk memahami hubungan yang lebih kompleks antar variabel.



DAFTAR PUSTAKA

- Auna, D, HV Alam, V Monoarfa - JAMBURA: Jurnal Ilmiah, and undefined 2023. 2023. "Pengaruh Efikasi Diri Dan Kolaborasi Terhadap Produktivitas Kerja Pelaku Usaha Mikro Menengah Di Kota Gorontalo." *Ejurnal.Ung.Ac.Id* 5 (3): 1064–71. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/18135>.
- Bagus Nyoman Kusuma Putra, Tiksnayana Vipraprastha, and I Gede Rihayana. 2024. "Produktivitas Kerja Ditinjau Dari Berbagai Pengetahuan, Kebahagiaan Karyawan, Dan Keterlibatan Karyawan Pada Pt. Indomarco." *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta* 6 (01): 15–25. <https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v6i01.226>.
- Bogor, Yupi. 2023. "Arus Jurnal Pendidikan (AJUP) Pengaruh Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," no. 2006.
- Dewi, Putri Alisa Puspita, Faizal Mulia Z, and Kokom Komariah. 2022. "Pengaruh Karakteristik Kerja Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi SDM Pada Karyawan PT. Abacus Cash Solution Cabang Sukabumi)." *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)* 6 (1): 22–33. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.3402>.
- Díaz, Guillermo. 2022. "Nexus Happiness and Work Productivity," no. July.
- Effendi et, All. 2023. "Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Pemoderasi Pada Karyawan P.T Pos Indonesia (Persero) Bandung." *Panengen: Journal of Indigenous Knowledge* 1 (3): 1–12.
- Fadhli, Nizamil, and Zulham Mahendra. 2024. "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Produktivitas Dan Loyalitas Pegawai Kantor Walikota Pekanbaru" 04 (03): 353–64.
- Fata, M A, T Yunita, E E S Jumawan, and..... "Pengaruh Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. XYZ Di Bekasi." *SEIKO: Journal of ...* 7 (1): 880–91.

- <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/6497>.
- Hassan, Astrid, Chloro Donianto, Toar Kiolol, and Tengku Abdullah. 2022. "Pengaruh Talent Management Dan Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Mediasi Dukungan Organisasi." *Modus* 34 (2): 158–83. <https://doi.org/10.24002/modus.v34i2.5966>.
- Helena, Maria, and Carolinda Dua. 2020. "Pengaruh Work From Home Terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan Di Kota Ende." *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi* 7 (2): 2047–2258. <http://portal.endekab.go.id/component/content/article/40-berita/2767->.
- Hernandi, Yodie, and Jane Sekarsari Tamtana. 2020. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pelaksanaan Konstruksi Gedung Bertingkat." *JMTS: Jurnal Mitra Teknik Sipil* 3 (2): 299. <https://doi.org/10.24912/jmts.v3i2.6985>.
- Hidayanti & Budiyo, et al. 2020. "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada PT. PP Presisi Tbk Tasikmalaya)" 2 (September): 94–105.
- Juliandi, Luv, and Donal Devi Amdanata. 2023. "Kepemimpinan Altruistik Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja : Peran Kepercayaan Pada Pemimpin Sebagai Variabel Mediasi," 1–8.
- Kurniawan, Hafiludin. 2024. "Influence of Perceived Organizational Support on Organizational Commitment and Turnover Intention through the Mediating Role of Happiness at Work." *Jurnal Multidisiplin Madani* 4 (3): 437–49. <https://doi.org/10.55927/mudima.v4i3.8523>.
- Kusumah, Danny Kartika. 2021. "Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Armico Bandung." *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)* 6681 (3): 329–50. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i3.305>.
- Laily, Nur, and Dewi Urip Wahyuni. 2018. *Efikasi Diri Dan Perilaku Inovasi*.
- Larastrini, Putu Meidita, and I Gusti Ayu Dewi Adnyani. 2019. "Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8 (6): 3674.

<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p14>.

- Lestari, Utami Puji, Ella Anastasya Sinambela, Rahayu Mardikaningsih, and Didit Darmawan. 2020. "Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 3 (2): 529–36.
- Lintong, Verolina, and et all Pio. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Di Sintesa Peninsula Hotel Manado." *Jurnal Productivity* 4 (2): 155–63.
- Locus, Pengaruh, O F Control, Efikasi Diri, D A N Kebahagiaan Terhadap, T Mamahit, R N Taroreh, and Y Uhing. 2023. "T . Mamahit ., R . N . Taroreh ., Y . Uhing Keterikatan Karyawan Pada PT . Hasjrat Abadi Cabang Tende" 11 (3): 1532–42.
- Lomban, I K, V P K Lengkong Y Uhing, Pengaruh Efikasi Diri, Harga Diri, D A N Implementasi, Terhadap Kebahagiaan, D I Tempat, Kerja Pegawai, I K Lomban, and V P K Lengkong Y Uhing. 2023. "Kesehatan Kemenkes Manado The Influence Of Self-Efficacy, Self-Esteem, And Implementation Of Leadership On Happiness In The Employee Workplace Politeknik Kesehatan" 11 (3): 1357–66.
- Lumingkewas, S V J, and et all Taroreh. 2024. "The Influence of Welfare and Happiness on Employee Work Productivity in the Department of Population and Civil Registration Tondano." *Jurnal EMBA* 12 (01): 195–204.
- Meidina, Dwi Winda, and Netty Laura S. 2022. "Pengaruh Kesehatan Mental Karyawan Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kesejahteraan Di Tempat Kerja (Studi Empiris Pada Karyawan Divisi Teknologi Informasi Di Masa Work From Home)." *Business Management Journal* 18 (1): 85. <https://doi.org/10.30813/bmj.v18i1.3092>.
- Meria, Lista, and Fachmi Tamzil. 2021. "Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Dan Kinerja Karyawan." *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Dan Kinerja Karyawan Forum Ilmiah* 18: 279.
- Muliadi, Dedi, and Wahyu Leman. 2021. "Peningkatan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

- (Studi Kasus Pada Kantor Desa Cilebut Kabupaten Bogor, Jawa Barat).” *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)* 5 (3): 494–512.
- Ningsih, Peristiwanti, and et all Utari. 2023. “Analisis Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keterlibatan Pegawai Pada Produktivitas Kerja Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja.” *JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen* 13 (1): 26–36. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/juima/article/view/6063>.
- Noor, Laili Savitri, and Tyahya Whisnu Hendratni. 2023. “Jmsab 347.” *Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis* Vol 6, No.: 347–62.
- Nullhakim, Lukman. 2022. “Penguatan Efikasi Diri Pada Konseli Dengan Kepribadian Introvert Melalui Community Approach Lukman Nullhakim.” *Counseling As Syamil* 02 (2): 48–63.
- Pardamean, Nelson. 2022. “Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5 (1): 572–85. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.635>.
- Pionistika, Helma, and Feri Ferdian. 2023. “Pengaruh Quality of Work Life (Qwl) Terhadap Produktivitas Kerja Di the Sanchaya Bintan.” *Ensiklopedia Education Review* 5 (1): 86–90. <http://jurnal.ensiklopediaku.org>.
- Purwaningtyas, Ersary, and Epsilandri Septyarini. 2021. “Pengaruh Stres Kerja Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Self-Efficacy (Studi Pada Karyawan My Creative.Id Yogyakarta).” *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)* 6 (1): 226. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.248>.
- Rijanti, Tristiana, Kis Indriyaningrum, Askar Yunianto, and dan V Ibrahim Yusuf Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang Jl Kendeng Bendan Ngisor Semarang. 2020. “Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Memperkuat Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Pada Kinerja Pegawai.” *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi* 27 (2): 111–22. <https://doi.org/10.35315/JBE.V27I2.8193>.
- Rizqi, Qamari. 2022. “Work-Life Balance On Employee Performance Throught” 2

(2): 153–70.

- Sinambela, Ella Anastasya. 2021. “Motivasi Kerja Dan Dukungan Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi.” *Jurnal Baruna Horizon* 4 (1): 34–42. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v4i1.55>.
- Sirgy, M Joseph, and Dong-Jin Lee. 2023. *Work-Life Balance Training for Employee Personal Interventions*.
- Sitorus, Riris Rotua, and Sihar Tambun. 2023. “Pelatihan Aplikasi Smart PLS Untuk Riset Akuntansi Bagi Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) Wilayah Sumatera Utara.” *Jurnal Pengabdian UNDIKMA* 4 (1): 18. <https://doi.org/10.33394/jpu.v4i1.6624>.
- Sondakh, Rivaldi, Greis M. Sendow, and Genita G. Lumintang. 2023. “Pengaruh Human Relation, Beban Kerja Mental Dan Work Life Balance Terhadap Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Karyawan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk Branch Office Manado.” *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 11 (3): 1198–1209. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50439>.
- Suri N, Findy. 2021. “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Karyawan.” *Jurnal Islamika Granada* 1 (1): 43–50. <https://doi.org/10.51849/ig.v1i1.12>.
- Syarifi, H, V P K Lengkong, and R Saerang. 2019. “Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Kinerja Karyawan KFC Di Manado.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7 (4): 5773–82.
- Todaga, Mellisy, and Sutarto Wijono. 2022. “Kesejahteraan Psikologi Dengan Stres Kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19.” *Bulletin of Counseling and Psychotherapy* 4 (2): 388–94. <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i2.298>.
- Wibowo, Fx Pudjo. 2018. “Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.” *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 12 (2): 211–28. <http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/3009/2573>.
- Wibowo, Ricky Adrianto Satria, and Salim Siregar. 2022. “Peran Work From Home Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja.” *Jurnal Ekonomi Dan*

<https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/462>.

- Wicaksono, Arief, and Lutfi Lutfi. 2022. “Pengaruh Efikasi Diri Dan Kompetensi Intelektual Terhadap Kinerja Guru Dengan Dukungan Organisasi Sebagai Pemoderasi (Studi Pada Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kemuning Kecamatan Tunjung Teja).” *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa* 6 (1): 14–27. <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v6i1.15667>.
- Wuarlima, Fredrik, Cristoffer Kojo, and Sendow Greis M. 2019. “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Gran Puri Hotel Manado.” *Jurnal EMBA* 7 (4): 5368–77.
- Yuliawan, Kristia. 2021. “Pelatihan SmartPLS 3.0 Untuk Pengujian Hipotesis Penelitian Kuantitatif.” *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 5 (1): 43–50.
- Yusrin, Nurin, and Dewi Kurniaty. 2023. “Pengaruh Resiliensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Departemen Business Operation PT AXA Mandiri Financial Services.” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani* 5 (1): 1–14. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v5i1.653>.
- Zagoto, Sri Florina Laurence. 2019. “Efikasi Diri Dalam Proses Pembelajaran.” *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran* 2 (2): 386–91. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v2i2.667>.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Kuisisioner Penelitian Ilmiah

I. DATA RESPONDEN

Petunjuk : Untuk data Responden beri tanda (√) pada pilihan Jawaban :

1. Nama :
2. Pendidikan Terakhir :
 - SMA/SMK
 - Diploma
 - S1
 - S2
 - S3
3. Usia :
 - Dibawah 20 Tahun
 - 21-30 Tahun
 - 31-40 Tahun
 - 41-50 Tahun
 - Diatas 50 Tahun
4. Lama Kerja :
 - 1-2 Tahun
 - 3-4 Tahun
 - 5-6 Tahun
 - 7-8 Tahun
 - Diatas8 Tahun

II. DATA RESPONDEN

Petunjuk : Berikan tanda (X), atau tanda (√), atau pilih lingkaran pada pilihan jawaban sebagai berikut :

1. Sangat Tidak Setuju

2. Tidak Setuju

3. Netral

4. Setuju

5. Sangat Setuju

A. Efikasi Diri (X1)

No	Indikator	Pertanyaan	Skala Likert (1-5)
1	Kesesuaian tugas yang diberikan	Saya merasa tugas yang diberikan sesuai dengan pengalaman yang saya miliki	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju
2	Kecepatan dalam menyelesaikan	Saya selalu dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan dengan cepat	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju
3	Waktu dalam menyelesaikan	Saya selalu yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju
4	Mengikuti sesuai aturan	Saya selalu dapat mengerjakan tugas dengan baik sesuai dengan arahan atasan	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju
5	Penilaian kinerja	Saya akan mendapatkan penilaian kinerja yang baik jika hasil kerja yang memuaskan	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju
6	Rekan kerja yang saling mendukung	Saya memiliki rekan kerja yang baik untuk mengajari pekerjaan hal baru	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju

B. Dukungan Organisasi (X2)

No	Indikator	Pertanyaan	Skala Likert (1-5)
1	Kesesuaian gaji	Saya menerima gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju
2	Kesepakatan penerimaan gaji	Saya selalu menerima gaji sesuai tanggal sudah disepakati	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju
3	Kepeduliaan Perusahaan terhadap kesehatan	Saya merasa Perusahaan peduli akan kesejahteraan dan kesehatan saya dengan memberikan asuransi kesehatan	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju
4	Menjaga kedekatan hubungan karyawan dan atasan	Saya merasa memiliki atasan yang bersikap peduli terhadap bawahannya dengan melakukan konseling jika ada permasalahan pekerjaan	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju
5	Dukungan perusahaan dalam pencapaian produktivitas	Saya mendapatkan bonus diluar dari gaji pokok	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju
6	Jenjang karir yang jelas terhadap kinerja yang dihasilkan	Saya mendapatkna jenjang karir berdasarkan hasil kinerja	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju

C. Work-Life Balance (X3)

No	Indikator	Pertanyaan	Skala Likert (1-5)
1	Keseimbangan waktu pekerjaan	Saya dapat mengatur waktu saya dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju
2	Komitmen dalam menyelesaikan tugas	Saya memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas di pekerjaan tanpa mengabaikan kehidupan pribadi saya	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju
3	Kepedulian terhadap kegiatan diluar pekerjaan	Saya dapat terlibat dalam kegiatan keluarga atau sosial dengan baik tanpa terganggu oleh pekerjaan	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju
4	Keikutsertaan dalam kegiatan	Saya tidak terhalang keterlibatan dalam kegiatan diluar kantor	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju
5	Kepuasan dalam pekerjaan dengan kehidupan pribadi	Saya merasa puas dengan keseimbangan antara kehidupan profesional dan kehidupan pribadi saya	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju
6	Fleksibel dalam bekerja	Saya mendapatkan toleransi pekerjaan dengan melakukan <i>work from anywhere</i> jika ada kepentingan pribadi	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju

D. Produktivitas Kerja (Y)

No	Indikator	Pertanyaan	Skala Likert (1-5)
1	Ketepatan waktu	Saya selalu datang bekerja tepat waktu	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju
2	<i>Deadline</i> dalam pekerjaan	Saya memiliki <i>time management</i> untuk mencapai target pekerjaan	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju
3	<i>Time management</i>	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kuantitas yang ditentukan	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju
4	Kesesuaian perjanjian kerja	Kuantitas yang diberikan perusahaan sesuai dengan perjanjian kerja sebelumnya	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju
5	Kepuasan dalam pekerjaan	Perusahaan puas dengan produktivitas dan kualitas kerja yang saya lakukan	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju
6	Integritas terhadap hasil kerja yang baik	Saya selalu memberikan kualitas kerja yang terbaik pada setiap pekerjaan yang saya lakukan	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju
7	Manfaat penggunaan sarana prasarana	Saya selalu berusaha efisien dan menggunakan sumber daya perusahaan	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju
8	Efektif dalam menyelesaikan pekerjaan	Saya selalu melakukan efisiensi waktu dalam bekerja	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju

E. Happiness At Work (Z)

No	Indikator	Pertanyaan	Skala Likert (1-5)
1	Keperduliaa antar rekan kerja	Saya senang karena antar karyawan saling membantu jika ada rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan dalam pekerjaanya	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju
2	Hubungan pertemanan rekan kerja	Saya senang karena seluruh karyawan sangat ramah dan positif	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju
3	<i>Time management</i>	Saya senang karena selalu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju
4	Pantang menyerah	Saya senang karena selalu mampu menghadapi hambatan pekerjaan yang saya temui	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju
5	Kepuasan dalam pekerjaan	Saya merasa nyaman di ruangan kerja yang bersih	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju
6	Ketersediaan penunjang produktivitas	Saya merasa senang karena perusahaan menyediakan alat kerja yang canggih	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju
7	Kepuasan dalam pekerjaan	Saya senang karena adanya fasilitas uang lembur	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju
8	Dukungan perusahaan dalam pencapaian produktivitas	Saya senang karena selalu mendapatkan bonus tahunan	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju
9	Keperduliaan kesehatan karyawan	Saya senang karena mendapatkan asuransi kesehatan	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju

10	Penyediaan tempat kerja yang baik	Saya senang karena memiliki ruangan kerja dengan sirkulasi udara yang baik	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju
----	-----------------------------------	--	--



DAFTAR RIWAYAR HIDUP



Data Pribadi

Nama Lengkap : Fransisca Imanuel
Jenis Kelamin : Jakarta, 09 Febuari 1999
Alamat : Perumahan Permata Tangerang Blok FA 8 N0.9
Agama : Kristen Protestan
Email : fransiscaimanuell1234@gmail.com

Pendidikan Formal

2005-2011 : SD Poris Indah
2012-2014 : SMP Poris Indah
2015-2017 : SMA Alfa Omega
2017-2021 : S1-STMIK Dharma Putra
2023-2025 : S2-Universitas Buddhi Dharma

Tangerang, 23 Januari 2025

Fransisca Imanuel