

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang harus diperhatikan dalam pemilihan calon karyawan perusahaan, karena hal tersebut akan berpengaruh besar terhadap tujuan dan kesuksesan sebuah perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki sumber daya manusia yang tinggi cenderung memiliki kompetensi yang bagus, sehingga akan mempengaruhi kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia terbentuk atas kompeten manusia itu sendiri, perusahaan hanya melakukan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu seni yang mengantar hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2017). Menurut (Handoko, 2016) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, dan pemberian kompensasi sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Pengelolaan karyawan secara professional ini harus dimulai sejak

perekrutan, penyeleksian, dan penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan pengembangan karirnya (Mangkunegara, 2018). Menurut (Widodo, 2019) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM. Mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan tersebut, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana SDM itu berada.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu ilmu seni yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (2018) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu:

- 1) Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- 2) Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.

- 3) Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- 4) Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- 5) Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
- 6) Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- 7) Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
- 8) Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

Lebih lanjut menurut Hasibuan (2017) fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu :

1) Fungsi manajerial

- a) Perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada. Perencanaan dalam proses manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perencanaan dalam proses perekrutan karyawan sangat penting untuk menganalisis jabatan yang perlu diisi dan jumlah karyawan yang dibutuhkan.
- b) Pengorganisasian diartikan suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan berbagai aktivitas yang diperlukan untuk mencapai

tujuan. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian dan menyediakan alat-alat yang diperlukan oleh karyawan dalam menunjang pekerjaan.

2) Penggerakan

Dari seluruh rangkaian proses manajemen, pelaksanaan merupakan fungsi manajemen yang paling utama. Dalam fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berhubungan dengan aspek- aspek abstrak proses manajemen, sedangkan fungsi pergerakan justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi. Penggerakan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

3) Pengawasan

Adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam perusahaan agar sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana. Pengawasan dapat diartikan sebagai proses monitoring kegiatan- kegiatan, tujuannya untuk menentukan harapan-harapan yang akan dicapai dan dilakukan perbaikan-perbaikan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Harapan - harapan yang dimaksud adalah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dan program-program yang telah direncanakan untuk dilakukan dalam periode tertentu.

Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang

direncanakan menjadi kenyataan. Dengan dilakukannya pengawasan secara menyeluruh akan mempermudah bagi suatu instansi dalam menganalisis kendala-kendala yang timbul dalam manajemen. Sehingga, solusi dari permasalahan yang muncul akan bisa diambil secara bijak.

a) Motivasi

Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Motivasi termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Motivasi juga dapat diartikan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

b) Evaluasi

Evaluasi atau disebut juga pengendalian merupakan kegiatan system pelaporan yang serasi dengan struktur pelaporan keseluruhan, mengembangkan standar perilaku, mengukur hasil berdasarkan

kualitas yang diinginkan dalam kaitannya dengan tujuan, melakukan tindakan koreksi, dan memberikan ganjaran. Dengan evaluasi yang dilakukan perusahaan dapat mengukur tingkat keberhasilan suatu organisasi.

4) Fungsi Operasional yang terdiri dari:

- a) Pengadaan yang dimaksud yaitu pengadaan terhadap tenaga kerja baru atau *recruitment*. Fungsi pengadaan menjalankan tugasnya seperti penyeleksian serta penempatan karyawan dalam perusahaan.
- b) Pengembangan dilakukan dengan tujuan untuk mengembangkan kualitas SDM demi meningkatkan keahlian. Peningkatan keahlian ini dilakukan melalui pelatihan. Proses pelatihan biasanya dilakukan saat karyawan sudah diterima dari seleksi penerimaan.
- c) Kompensasi atau pemberian upah merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi. Semua upah dari tenaga kerja yang telah berkontribusi diatur oleh manajemen SDM pada fungsi operasional ini.
- d) Pengintegrasian dalam proses pengintegrasian individu akan diminta untuk merubah pandangan, kebiasaan serta sikap yang kurang menguntungkan bagi perusahaan.
- e) Pemeliharaan sumber daya manusia dilakukan dengan menjaga dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan dan training motivasi. Motivasi sangat penting bagi karyawan agar mereka tetap semangat

dalam bekerja.

- f) Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja dalam hal ini semua pemutusan hubungan kerja baik pemisahan, pensiun ataupun PHK itu sendiri diatur oleh fungsi manajemen SDM. Semua urusan pensiun pegawai yang telah lama berkontribusi pada perusahaan diurus pada divisi ini.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM ialah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Adapun tujuan dari manajemen SDM menurut Sedarmayanti (2018) sebagai berikut:

1) Tujuan Sosial

Tujuan ini adalah organisasi bertanggung jawab secara social terhadap tantangan dan keperluan yang terjadi di masyarakat khususnya di ruang lingkup organisasi dan mengurangi efek dampak negative atau merugikan yang akan muncul

- 2) Tujuan Organisasional adalah sasaran-sasaran formal yang disusun guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan ini mengenalkan bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada.

3) Tujuan Fungsional

Tujuan manajemen sumberdaya manusia selanjutnya adalah tujuan fungsional atau functional objective. Yakni untuk mempertahankan

kontribusi dari sumber daya manusia di tiap departemen perusahaan yang dibutuhkan. Sumber daya tersebut dipelihara agar memberikan kontribusi yang optimal.

4) Tujuan Individu Atau Tujuan Pribadi

Dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama manajemen sumber daya manusia, dan harus diarahkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan (*overall, organizational objectives*). Dengan demikian tujuan personal atau individual setiap anggota organisasi harus diarahkan pula untuk tercapainya tujuan organisasi. Tujuan individu digunakan sebagai motivasi para karyawan untuk lebih berkontribusi dalam melaksanakan tugasnya didalam organisasi.

2.2 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Menurut Mangkunegara (2018), istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi

sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, sebagian besar organisasi.

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Handoko (2016) menjelaskan pengertian kinerja karyawan sebagai ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Mangkunegara, 2018).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya

dalam waktu tertentu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

a. Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2019), pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek sebagai berikut:

- 1) Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja,
- 3) Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah masalah yang timbul.
- 4) Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- 5) Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Mangkunegara (2018) menjelaskan secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang

persyaratan kinerja.

- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Widodo (2019) berpendapat bahwa terhadap dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu:

1) Kemampuan

Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan realiti. Kemampuan realiti merupakan penggabungan antara pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Dalam dunia kerja, untuk dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai, karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.

2) Motivasi

Setiap pegawai atau karyawan memiliki motivasi di dalam dirinya untuk bekerja dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

e. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2018), memaparkan bahwa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Kualitas hasil kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas hasil kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Kerja sama adalah suatu usaha bersama antara orang perorang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.
- 5) Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

- 6) Inisiatif merupakan kemampuan seseorang dalam menemukan peluang, menemukan ide, mengembangkan ide serta cara-cara baru dalam memecahkan suatu masalah.

2.3 Work Life Balance

a. Pengertian *Work Life Balance*

Work life balance merupakan faktor penting bagi tiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan. Menurut Robbins dan Coulter (2012) program *work life balance* meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, dan relokasi dan lain-lain. Dimana banyak perusahaan menawarkan program *family-friendly benefits* yang dibutuhkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan, yang termasuk *flextime*, *job sharing*, *telecommunicating* dan lain-lain.

Menurut Lockwood (2013) *work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana *worklife balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan *work-life balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja.

Work-Life Balance memang menjadi perhatian utama bagi mereka yang ingin memiliki kualitas hidup yang baik. Gagasan *Work-Life Balance* telah dideskripsikan oleh banyak orang, dan sebagian besar tempat pekerjaan, yang mencakup tugas resmi harus diselesaikan oleh individu saat menjalankan pekerjaan yang diberikan. Dengan demikian, kehidupan pribadi seorang pegawai yang tidak berkaitan dengan pekerjaan dapat mengganggu pikiran psikologis pegawai yang mengakibatkan penurunan konsentrasi dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam hal ini, keseimbangan tercapai ketika ada keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan (Bataineh, dalam Nugraha, 2020).

Menurut State Service Commision (2015) *work life balance* adalah menciptakan budaya kerja yang produktif dimana potensi ketegangan antara pekerjaan dan bagian lain dari individu diminimalkan. Menurut Preeti Singh dan Parul Khanna (2011), *work-life balance* adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karir dan ambisi) pada satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) disisi lain.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan *work life balance* adalah keseimbangan hidup yaitu waktu luang, keluarga, agama dan kerja yaitu karir dan ambisi pada seorang individu seharusnya sama seimbang yaitu untuk mengurangi ketegangan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan. Dimana perusahaan membantu para karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan kerja karyawan dengan menciptakan

program family friendly benefit yang mendukung kesejahteraan karyawannya sehingga karyawan tidak mengorbankan tanggung jawab mereka.

b. Komponen *Work Life Balance*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh State Services Commission (2015), *work life balance* meliputi beberapa hal sebagai berikut:

1. aspek pada tempat kerja yang terdiri dari beberapa hal sebagai berikut:
 - a) Jenis pekerjaan
 - b) Tipe tempat kerja
 - c) Masalah di tempat kerja misalnya beban kerja yang tidak masuk akal.
2. Kebutuhan hidup yang terdiri dari beberapa hal sebagai berikut:
 - a) kebutuhan waktu untuk keluarga dan masyarakat misalnya perawatan anak
 - b) kebutuhan waktu untuk pribadi karyawan misalnya rekreasi
 - c) kebutuhan waktu sebagai anggota kelompok tertentu

c. Strategi Untuk Menciptakan *Work Life Balance*

Menurut Preeti Singh dan Parul Khanna (2011) telah merumuskan beberapa strategi untuk menumbuhkan *Work Life Balance* sebagai berikut:

- 1) Jam kerja yang fleksibel, menyediakan penyusunan waktu yang fleksibel dan dapat dikonsultasikan untuk seluruh karyawan.
- 2) Kerja paruh waktu, menyediakan lebih banyak kerja paruh waktu

dengan jam atau shift yang lebih sedikit atau penyusunan pembagian kerja untuk seluruh karyawan.

- 3) Jam kerja yang masuk akal, mengurangi lama waktu kerja yang berlebihan.
- 4) Akses untuk penanganan anak, meningkatkan akses untuk penanganan anak dengan fasilitas penanganan anak di kantor bagi yang membutuhkan fasilitas tersebut.
- 5) Penyusunan pekerjaan yang fleksibel, menyediakan fleksibilitas yang lebih baik dalam penyusunan pekerjaan untuk menyesuaikan kondisi personal karyawan, termasuk menyediakan waktu penuh untuk anggota keluarga.
- 6) Cuti harian, mengizinkan karyawan untuk meminta dan mengambil cuti dalam waktu harian.
- 7) Mobilitas pekerjaan, menyediakan mobilitas yang lebih baik untuk karyawan dapat berpindah dari rumah sakit, tempat kerja dan layanan kesehatan untuk menemukan penyusunan pekerjaan yang lebih sesuai.
- 8) Keamanan dan kesejahteraan, meningkatkan keamanan, kesejahteraan dan rasa hormat untuk seluruh karyawan di tempat kerja.
- 9) Akses telepon, memastikan seluruh karyawan dapat menerima telepon atau pesan mendesak dari keluarga mereka di tempat kerja, dan mendapat akses telepon untuk tetap dapat menghubungi keluarga mereka selama jam kerja.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Poulouse & Sudarsan (2014) terdapat 4 faktor utama yang dapat membantu tercapainya *work-life balance* sebagai berikut:

1) Faktor Individu (*Individuals Factors*)

Faktor individu merupakan faktor-faktor yang berasal dari internal individu yang meliputi kepribadian, kesejahteraan (*well-being*), dan kecerdasan emosional.

2) Faktor Organisasi (*Organizational Factors*)

Faktor organisasi adalah sesuatu di luar kapasitas individu yang berasal dari organisasi dan dapat mempengaruhi *work-life balance* individu. Faktor organisasi diantaranya, dukungan organisasi, dukungan atasan, dukungan rekan kerja, stress kerja, konflik peran dalam pekerjaan, ambiguitas peran, beban kerja, dan teknologi.

3) Faktor Sosial (*Societal Factors*)

Faktor sosial berasal dari lingkungan sosial dimana individu berinteraksi, baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti misalnya dukungan pasangan dalam keluarga, tanggung jawab dalam merawat anak, dukungan sosial, tuntutan pribadi, dan keluarga serta perselisihan keluarga.

4) Faktor-faktor lainnya

Faktor lainnya adalah faktor-faktor diluar faktor individu, organisasi, dan social yang tidak bisa diklasifikasikan kedalamnya. Faktor-faktor tersebut diantaranya, umur, gender, status pernikahan, status orangtua,

pengalaman, level karyawan, jenis pekerjaan, pendapatan, dan jenis keluarga

e. Indikator *Work Life Balance*

Menurut Fisher, Bulger, dan Smith (2017) *work-life balance* memiliki 4 dimensi pembentuk yang menjadi indikator dalam penelitian ini sebagai berikut:

1) WIPL (*Work Interference with Personal Life*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya

2) PLIW (*Personal Life Interference with Work*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah di dalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja

3) PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

4) WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan

kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya, keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

2.4 Happiness On Work

a. Pengertian *Happiness On Work*

Teori milik Diener & Diener (2008) mengatakan bahwa *happiness on work* sebagai bentuk perilaku individu yang memiliki kinerja yang baik, semangat tinggi untuk bekerja, antusias dengan pekerjaan yang diembannya, mampu bekerja sama dan bersikap baik dengan pegawai lain, dan melakukan pekerjaan sampingan untuk memperbaiki kualitas tempat kerjanya. Individu yang cenderung bahagia akan mengabaikan beberapa kesalahan yang ada di tempat kerjanya. Orang yang memiliki kebahagiaan di tempat kerja pun akan cenderung mengapresiasi dirinya dengan terus meningkatkan kinerjanya.

Happiness on work yaitu adanya rasa keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kinerjanya (Syarifi et al., 2019). *Happiness on work* merupakan suatu keadaan dimana individu dapat menikmati pekerjaannya dengan diikuti perasaan senang, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dalam situasi apapun (Januwarsono, 2015). Karyawan yang merasa bahagia terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan memperlihatkan perilaku positif yang dapat membantu dalam

meningkatkan kinerja, penilaian dan kepuasan kerjanya terhadap tempat ia bekerja (Mustofa & Prasetyo, 2020).

Happiness on work dapat dijadikan pengalaman bagi setiap pekerja dengan dinamika kerja yang berkomponen kepuasan kerja, disposisional, komitmen organisasional yang afektif, keterlibatan individu, tanggung jawab, kesejahteraan individu, perasaan, kemajuan, dan *support* (Singh & Aggarwal, 2017). Adanya perasaan bahagia di tempat kerja dapat meningkatkan keaktifan dan ketertarikan individu akan pekerjaannya, simpatik pada rekan kerjanya, dan tidak mudah putus asa dalam menyelesaikan pekerjaannya (Baek Kyoo & Insuk, 2017).

Untuk membantu dalam meningkatkan *Happiness on work*, pekerja perlu memiliki hubungan yang positif dengan lingkungan sosialnya, terutama rekan kerjanya (Markus & Kitayama, 2013). Selain adanya hubungan positif, kebahagiaan di tempat kerja dapat meningkat dengan adanya dua komponen umum, yaitu dimensi kognitif yang berisi kepuasan hidup dan dimensi afektif yang berisi emosi dan *mood* (Diener, Oishi, & Lucas, 2013).

Dari uraian teori, dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja merupakan bentuk perasaan dan perilaku positif dari pengalaman bekerja individu dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Dalam mengetahui *Happiness at Work* suatu perusahaan, dapat dilihat melalui tolak ukur seperti hubungan positif dengan orang lain, lingkungan/kerja/fisik, prestasi, kompensasi/ataupun kesehatan

b. Aspek-Aspek *Happiness On Work*

Menurut Fisher (2016), *happiness at work* memiliki beberapa aspek sebagai berikut:

1) Percaya Pada Lingkungan Kerja (*Trust The People They Work For*)

Pada lingkungan kerja, setiap individu perlu adanya rasa percaya terhadap apa yang dikerjakannya, rekan kerjanya, dan juga atasannya (Fisher, 2010).

2) Penghargaan Diri di Tempat Kerja (*Have Pride in What They Do*)

Pekerja yang dapat saling menghargai, akan bersedia untuk saling membantu dan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan atau permasalahan yang ada. Adanya hal-hal tersebut akan menciptakan rasa bahagia, semangat, dan puas terhadap lingkungan kerjanya. Lebih lanjut, adanya hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja, serta adanya pemimpin yang dapat memberi dukungan yang baik, dapat menjadikan pekerja merasa ikut terlibat dalam kesuksesan perusahaan dan membentuk rasa puas dan bahagia di dalam dirinya (Fisher, 2010).

3) Nyaman Pada Lingkungan Kerja (*Enjoy The People They Work With*)

Rasa nyaman yang dimiliki pekerja terhadap lingkungan kerjanya dipengaruhi oleh sikap yang ditunjukkan oleh rekan kerja dan atasan. Ketika sikap yang ditunjukkan merupakan sikap yang aling menghormati, adil, dan dapat membuat pekerja tersebut menikmati pekerjaannya, maka rasa nyaman pada lingkungan kerja akan terbentuk.

c. Indikator *Happiness On Work*

Menurut Anggraini (2018), *happiness on work* memiliki beberapa indikator yang dijelaskan sebagai berikut:

1) Kepuasan Kerja

Meningkatnya *happiness on work* disebabkan karena adanya peningkatan kepuasan kerja. Oleh karenanya, kepuasan kerja menjadi bagian yang penting untuk menentukan tingkat kebahagiaan di tempat kerja. Karyawan yang mampu memiliki kepuasan yang baik akan memberikan kinerja yang baik, sehingga dapat memberikan dampak yang positif untuk lingkungan dan kebahagiaannya di tempat kerja. Kepuasan kerja juga akan memberikan dampak yang positif untuk meningkatkan perilakunya di tempat kerja.

2) Otonomi Kerja

Otonomi kerja dapat menunjukkan bentuk yang positif berupa kebahagiaan di tempat kerja dalam menyelesaikan tugasnya. Ketika karyawan memiliki otonomi kerja yang tinggi, maka karyawan tersebut akan memiliki tingkat kebahagiaan yang tinggi. Begitu pun sebaliknya, ketika karyawan memiliki otonomi kerja yang rendah, maka karyawan tersebut akan memiliki tingkat kebahagiaan yang rendah. Karyawan yang memiliki otonomi kerja akan memperoleh banyak respon dan dampak positif, sehingga karyawan akan memperoleh dan meningkatkan kebahagiaannya di tempat kerja.

3) *Spirituality At Work*

Adanya *spirituality at work* mampu mempengaruhi tingkat kebahagiaan di tempat kerja. Pekerja yang mampu menemukan dan memberikan makna pada setiap pekerjaan yang dilakukannya, serta yakin pada nilai-nilai yang dipegang, akan memiliki tingkat kebahagiaan yang tinggi. Beberapa hal yang dapat membantu mengembangkan spiritualitas di tempat pada pekerja, yaitu adanya kesempatan untuk mengembangkan keseimbangan hidup, kesempatan untuk meningkatkan kreativitasnya, dan kemauan untuk bekerja sama dengan seluruh kerjanya.

4) *Work Engagement*

Kebahagiaan di tempat kerja juga dapat dipengaruhi oleh *work engagement*. Apabila *work engagement* pada karyawan tinggi, maka secara tidak langsung tingkat kebahagiaan karyawan di tempat kerja pun akan tinggi karena memiliki pemikiran yang positif, keyakinan yang besar dalam menyelesaikan tugas, serta semangat dan produktivitas yang tinggi. Ketika tingkat kebahagiaan karyawan tinggi maka akan memberikan dampak yang positif terhadap loyalitas karyawan. Namun sebaliknya, ketika *work engagement* karyawan rendah, maka secara tidak langsung tingkat kebahagiaan karyawan pun akan rendah dan akan memunculkan perasaan yang tidak nyaman di tempat kerjanya.

5) Kualitas Persahabatan

Kualitas persahabatan diketahui dapat meningkatkan perasaan bahagia

di tempat kerja, karena adanya hubungan persahabatan yang baik di tempat kerja dapat memberikan dampak positif pada perasaan karyawan secara personal sehingga karyawan dapat merasakan bahagia dalam bekerja. Hal ini menunjukkan jika hubungan sosial yang baik di tempat kerja akan menimbulkan perasaan bahagia. Ketika kualitas persahabatan yang dimiliki semakin tinggi, maka tingkat kebahagiaan yang dimiliki dalam bekerja pun akan meningkat. Begitu pun sebaliknya, semakin rendah kualitas persahabatan yang dimiliki, maka akan semakin rendah pula tingkat kebahagiaan yang dimiliki.

6) Keseimbangan Pekerjaan-Keluarga

Keseimbangan antara pekerjaan dengan keluarga juga dapat mempengaruhi tingkat kebahagiaan seseorang dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian, didapati bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga memberikan sumbangan yang efektif dalam meningkatkan kebahagiaan kerja pada karyawan. Adanya keleluasaan yang perusahaan atau organisasi berikan pada karyawan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dengan keluarga, terutama pada karyawan perempuan, sangat berpengaruh pada tingkat kebahagiaan karyawan di tempat kerjanya.

2.5 Emotional Stability

a. Pengertian *Emotional Stability*

Emotional stability adalah keadaan dimana emosi berada dalam

keadaan yang stabil dalam artian tidak mudah goyah dalam menghadapi masalah yang dihadapi, sehingga dalam kesehariannya manusia akan merasakan ketenangan dan ketentraman dalam menjalani hidup. *Emotional stability* sangat erat kaitanya dengan kematangan emosi, dimana kematangan emosi oleh Hurlock (2008) yang mendefinisikan kematangan emosi sebagai individu yang memiliki kontrol diri yang baik, mampu mengekspresikan emosinya dengan tepat atau sesuai dengan keadaan yang dihadapinya, sehingga lebih mampu beradaptasi karena dapat menerima beragam orang dan situasi dan memberikan reaksi yang tepat sesuai dengan tuntutan yang dihadapi.

Emotional stability merupakan kemampuan individu untuk dapat bersikap toleran, merasa nyaman, mempunyai kontrol diri sendiri, perasaan mau menerima dirinya dan orang lain, selain itu dapat menyatakan emosinya secara konstruktif dan kreatif. *Emotional stability* adalah kemampuan seseorang beradaptasi dengan lingkungan sekitar. Ketika dihadapkan pada suatu permasalahan, tidak mengekspresikan emosinya dengan berlebih-lebihan dan mampu mengendalikan diri menurut (Yusuf, 2017). Kestabilan emosi (*emotional stability*) adalah terbebas dari sejumlah besar variasi atau perselang-seling dalam suasana hati, sifat karakteristik orang yang memiliki kontrol emosi yang baik.

Emotional stability merupakan keadaan emosi seseorang yang bila mendapat rangsangan-rangsangan emosional dari luar tidak menunjukkan gangguan emosional, seperti depresi dan kecemasan. Dengan kata lain

individu tersebut mampu mengendalikan dirinya dengan baik. Kestabilan emosi merupakan proses dimana kepribadian secara berkesinambungan berusaha mencapai kondisi emosi yang sehat dan selaras dalam jiwa dan raga (Smitson dalam Irawati, 2018). Pendapat lain mengatakan bahwa *Emotional stability* berarti kondisi yang benar-benar kokoh, tidak mudah berbalik atau terganggu, memiliki keseimbangan yang baik dan mampu untuk menghadapi segala sesuatu dengan kondisi emosi yang tetap atau sama (Sharma dalam Irawati, 2018).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kestabilan emosi adalah kondisi atau keadaan seseorang yang memiliki emosi yang matang dan ketika mendapatkan rangsangan dari luar tidak menimbulkan gangguan emosional, seperti memiliki keseimbangan yang baik dan mampu menyelesaikan atau mengahapi masalah dengan kondisi emosi yang tetap atau sama.

b. Aspek-Aspek *Emotional Stability*

Menurut Irawati (2018), *emotional stability* didukung oleh kesehatan emosi serta penyesuaian emosi yang terdiri tiga aspek sebagai berikut:

1) Adequasi emosi

Yaitu aspek yang berhubungan dengan respon emosi, mempunyai sifat baik dan sehat, oleh karena itu untuk memperoleh kesehatan emosi tidak dengan cara menahan atau menghilangkan reaksi emosi yang timbul. Sikap tenang dan dingin merupakan penyesuaian emosi yang

baik tuntutan kehidupan membutuhkan reaksi emosi yang memadai atau adekuensi yang isinya tidak menyulutkan dan tidak merusak penyesuaian personal, sosial dan emosi.

2) **Kematangan emosi**

Yaitu kemampuan seseorang untuk melakukan reaksi emosi sesuai dengan tingkat perkembangan pribadi. Kematangan emosi tidak mempunyai batasan umur, artinya kematangan emosi seseorang tidak bisa dilihat dari kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap stress, tidak mudah khawatir atau cemas dan tidak mudah marah.

3) **Kontrol emosi**

Yaitu fase khusus dari kontrol diri yang sangat penting bagi tercapainya kematangan, penyesuaian dan kesehatan mental. Kontrol emosi ini meliputi pengaturan emosi dan perasaan sesuai dengan tuntutan lingkungan atau situasi dan standar dalam diri individu yang berhubungan dengan nilai-nilai, cita-cita serta prinsip.

c. Faktor-Faktor *Emotional Stability*

Emotional stability dapat dipengaruhi empat faktor menurut Hurlock (2008) sebagai berikut:

- 1) Fisik, yaitu pada saat individu dalam kondisi sehat jasmani maka akan cenderung tidak mudah marah dan cepat tersinggung. Individu akan merasa nyaman dan tenang saat dalam kondisi jasmani yang sehat. Disisi lain individu akan mudah marah dan tersinggung apabila salah satu anggota badannya kurang sehat secara medis. Hal

ini disebabkan karena adanya suatu kekurangan yang dirasakan individu, dan hal ini membuat individu merasa kurang nyaman.

- 2) Kondisi Lingkungan, yaitu merupakan kondisi lingkungan dimana tempat individu berada. Lingkungan yang dapat menerima kehadiran individu dan individu mudah diterima pada lingkungan tersebut akan membuat individu mengalami kestabilan dalam emosi. Tetapi, bila lingkungan tidak bisa menerima kehadiran individu, maka individu merasa tidak dianggap oleh lingkungan dan hal ini menyebabkan individu merasa tidak dihargai dan diterima.
- 3) Jenis Kelamin, yaitu perbedaan antara perempuan dan laki-laki secara biologis sejak seseorang lahir. Laki-laki dikenal berkuasa jika dibandingkan dengan perempuan, mereka memiliki pendapat tentang kemaskulinan terhadap dirinya sehingga cenderung kurang mampu mengekspresikan emosi seperti yang dilakukan oleh perempuan.
- 4) Faktor pengalaman, yaitu melalui pengalaman individu dapat mengetahui bagaimana anggapan orang lain tentang berbagai ungkapan emosi. Individu akan mempelajari bagaimana cara mengungkapkan emosi yang bisa diterima oleh lingkungan sosial dan bagaimana ungkapan emosi yang tidak dapat diterima. Hal ini berkaitan dengan norma budaya setempat.

d. Indikator *Emotional Stability*

Emotional stability memiliki beberapa indikator, menurut Hurlock (2008) indikator *Emotional stability* dijelaskan sebagai berikut:

1) Kematangan emosi

Kematangan emosi adalah kemampuan seseorang untuk mengontrol dan mengendalikan emosi dengan baik, baik dari dalam maupun dari luar dirinya. Seseorang yang matang secara emosional dapat bertindak tepat dan wajar sesuai dengan situasi dan kondisi.

2) Kontrol Emosi

Kontrol emosi adalah kemampuan untuk mengekspresikan perasaan dengan cara yang bijak. Kontrol emosi penting agar dapat mengekspresikan emosi secara wajar dan sehat, tanpa menimbulkan efek buruk bagi diri sendiri dan orang lain.

3) Edukasi Emosi

Edukasi emosi adalah proses belajar untuk memahami dan mengelola emosi, serta mengembangkan keterampilan sosial seperti: mengembangkan kesadaran diri, mengendalikan diri, mengembangkan keterampilan interpersonal, menunjukkan empati kepada orang lain, membangun hubungan yang sehat, menetapkan tujuan, dan membuat keputusan yang bertanggung jawab

2.6 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Menurut Sugiyono (2022), penelitian terdahulu yang ada di dalam landasan teori merupakan seperangkat konstruk atau konsep, definisi, dan juga proposisi

yang berfungsi untuk melihat fenomena secara sistematis melalui spesifikasi hubungan antara variabel, sehingga berguna untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena. Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan dalam penulisan karya ilmiah ini. Penelitian terdahulu yang digunakan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Nama dan Judul	Variabel	Analisis	Hasil
1	Alim Anandya Nugraha (2020). Pengaruh Pelatihan, Work-Life Balance, Dan Happiness To Work Terhadap Kinerja Karyawan pada BMT di Wonogiri. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan • <i>Work-Life Balance</i>, • <i>Happiness To Work</i> • Kinerja Karyawan 	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian variabel pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel work-life balance mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel happiness to work mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	Galih Jati Sungkana (2024) Pengaruh Work Life Balance Dan Happiness At Work Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator. S1 thesis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work Life Balance</i>, • <i>Happiness At Work</i>, • Kinerja Karyawan, • Kepuasan Kerja 	Analisis Jalur	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :1. Work life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan.2. Happiness at work berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Work life balance berpengaruh positif

No	Nama dan Judul	Variabel	Analisis	Hasil
				<p>dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 5. Happiness at work berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 6. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan. 7. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh happiness at work terhadap kinerja karyawan</p>
3	<p>Karmila (2022).</p> <p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan <i>Emotional Stability</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Sistem Pengendalian Intern Sebagai Variabel Moderasi.</p> <p>ISAFIR Islamic Accounting and Finance Review ISSN 2797-166x Volume 3, Nomor 1, Edisi Juni 2022</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Self Efficacy</i>, • <i>Emotional Stability</i>, • Kinerja Karyawan, • Sistem Pengendalian Intern 	Analisis Jalur	<p>Hasil analisis menunjukkan bahwa self efficacy dan emotional stability berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan serta sistem pengendalian intern memoderasi pengaruh self efficacy dan emotional stability terhadap Kineja karyawan</p>
4	<p>Pramudika, Oktavianus Haris (2022)</p> <p>Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Dan <i>Happiness At Work</i> Terhadap Kinerja Karyawan Di Bpjs Ketenagakerjaan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work-Life Balance</i>, • <i>Happiness At Work</i> • Kinerja Karyawan 	Analisis Regresi Linier Berganda	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan variabel work-life balance berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dan happiness at work yang terdiri dari keterikatan karyawan</p>

No	Nama dan Judul	Variabel	Analisis	Hasil
	<p>Yogyakarta.</p> <p>S1 thesis, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.</p>			<p>dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan sedangkan komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
5	<p>Sandy Bekti Nugraha (2023)</p> <p>Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan <i>Work Happiness</i> Terhadap Kinerja Melalui <i>Affective Commitment</i> Sebagai Variabel Mediasi.</p> <p>S1 thesis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work Life Balance,</i> • <i>Work Happiness,</i> • Kinerja, • <i>Affective Commitment</i> 	Analisis Jalur	<p>Berdasarkan hasil analisis terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara work life balance dan kinerja, work happiness dan kinerja, serta affective commitment dan kinerja. Selain itu, affective commitment mampu memediasi hubungan antara work life balance dan kinerja. Serta affective commitment mampu memediasi hubungan antara work happiness dan kinerja. Oleh karena itu, work life balance dan work happiness akan mendorong guru dan staff untuk meningkatkan kinerja mereka. Begitupun affective commitment yang mampu menjadi mediator antara work life balance dan work happiness terhadap kinerja.</p>
6	<p>Melly Rahmadani (2023).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Self Esteem,</i> • <i>Emotional Stability,</i> 	Analisis Regresi Linier	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa self esteem dan</p>

No	Nama dan Judul	Variabel	Analisis	Hasil
	<p>Pengaruh <i>Self Esteem</i> Dan <i>Emotional Stability</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Binanga Karya).</p> <p>Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi. 3025-1192 (2023), 1 (1): 147–159</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan 	Berganda	<p>emotional stability berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan</p>
7	<p>Rizqi & Qamari (2022)</p> <p><i>The Influence Analysis Of Organizational Climate And Work-Life Balance On Employee Performance Through happiness At Work As Mediation Variable</i></p> <p>Journal of Management and Islamic Finance, Volume 2, Number2,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Organizational Climate,</i> • <i>Work-life Balance,</i> • <i>Employee Performance,</i> • <i>Happiness at Wor</i> 	SEM	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Happiness at Work, Happiness at Work berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Work-life Balance berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Work-life Balance berpengaruh positif signifikan terhadap Happiness at Work, Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Happiness at Work, Work-life Balance berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja</p>

No	Nama dan Judul	Variabel	Analisis	Hasil
				Karyawan melalui Happiness at Work.
8	Nurhasanah et al., (2022) <i>The Effect of Job Satisfaction, Work-Life Balance and Psychological Well-Being on Employee Performance at PT. JAS</i> Applied Quantitative Analysis (AQA) Volume 2 Number 2(2022): 01-13	<ul style="list-style-type: none"> • Job Satisfaction, • Work Life Balance, • Psychological Well Being • Employee Performance 	Analisis Regresi Linier Berganda	<i>In light of the exploration that has been done, information with respect to the degree of occupation fulfillment is 0.916, the balance between fun and serious activities is 0.911, mental prosperity is 0.797, and the worker execution level is 0.933.</i>
9	Murniawati & Ahmad (2024) <i>The Effect of Transformational Leadership, Organizational Culture, and Work Life Balance on Employee Performance</i> Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan Vol. 12 No. 6,	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Transformational Leadership,</i> • <i>Organizational Culture,</i> • <i>Employee Performance,</i> • <i>Organizational Commitment</i> 	Smart PLS	bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maupun komitmen organisasi, dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan apabila dimediasi oleh komitmen organisasi. Namun, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maupun komitmen organisasi, dan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan apabila dimediasi oleh komitmen organisasi. Sementara work life balance

No	Nama dan Judul	Variabel	Analisis	Hasil
				berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan maupun komitmen organisasi, namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan saja maupun apabila dimediasi oleh komitmen organisasi. Komitmen organisasi sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	<p>Ahmaddien (2024)</p> <p><i>Effect Of Work-Life Balance On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction</i></p> <p>EDUNOMIKA, Vol.8, No. 1</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work-Life Balance,</i> • <i>Employee Performance,</i> • <i>Job Satisfaction</i> 	Smart PLS	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja mampu memediasi work life balance terhadap kinerja karyawan. Kata Kunci: Work life balance, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja</p>
11	<p>Paramanik & Rahmanita (2023)</p> <p><i>Work-Life Balance And Servant Leadership For Better Organizational Commitment Of Tourism Employees: The Role Of</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work-life Balance,</i> • <i>Servant Leadership,</i> • <i>Organizational Commitment,</i> • <i>Employee, Tourism</i> 	Smart PLS	<p>Studi tersebut melaporkan bahwa kesejahteraan afektif memediasi korelasi antara work-life balance dan kepemimpinan melayani</p>

No	Nama dan Judul	Variabel	Analisis	Hasil
	<p><i>Affective Well-Being As A Mediator</i></p> <p>Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi, Vol. 10, No. 2</p>			
12	<p>Muafi (2021)</p> <p><i>Ta' awun behavior, work stress, worklife balance in Islamic perspective and employee performance: investigation in Indonesia</i></p> <p>HOLISTICA Vol 12, Issue3, 2021, pp.86-100</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>ta' awun behavior,</i> • <i>work stress,</i> • <i>WLBIP,</i> • <i>employee performance</i> 	Smart PLS	<p>Hasil penelitian membuktikan bahwa perilaku ta' awun secara parsial mampu memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan dan WLBIP. Perilaku ta' awun juga mampu menurunkan stres kerja. Stres kerja karyawan mampu menurunkan kinerja karyawan dan WLBIP mampu meningkatkan kinerja karyawan. Stres kerja mampu memediasi perilaku ta' awun terhadap kinerja karyawan, namun WLBIP tidak mampu memediasinya.</p>
13	<p>Pristiwantiyah et al., (2022)</p> <p><i>The Effect Of Work – Life Balance, Job Satisfaction And Work Stress On Turnover Intention At Employees Of Pt Pelayaran Agung Samudra Ketapang – Banyuwangi</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work – Life Balance,</i> • <i>Job Satisfaction,</i> • <i>Job Stress,</i> • <i>Turnover Intention</i> 	Analisis Regresi Linier Berganda	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa work life balance, kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap turnover intention dengan nilai Fhitung sebesar 8,729. Keseimbangan kerja-kehidupan secara parsial berpengaruh negatif</p>

No	Nama dan Judul	Variabel	Analisis	Hasil
	Jurnal Ekonomi, Volume 11, No 03 2022			signifikan terhadap turnover intention dengan nilai thitung sebesar -0,267, kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap turnover intention dengan nilai thitung sebesar -1,260, stres kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap turnover intention dengan nilai thitung sebesar 3,553.
14	Ardiano & Ekowati (2025) Pengaruh Happiness At Worklife Dan Quality Of Worklife Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Jurnal Lentera Bisnis, Vol. 14, No. 1	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Happiness at Worklife,</i> • <i>Quality of Work Life,</i> • <i>Organizational Citizenship Behavior,</i> • <i>Employee Performance</i> 	Analsis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Happiness at Worklife dan QWL secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. OCB terbukti sebagai mediasi parsial dalam hubungan antara QWL dan kinerja karyawan, tetapi mediasi OCB pada hubungan Happiness at Worklife dengan kinerja tidak signifikan.
15	Sholihin & Sunyoto (2024) Pengaruh Job stress dan Happiness at work Terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Inspektorat Kabupaten Serang) Jurnal Ilmiah	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Happiness at Work;</i> • <i>Job Stress;</i> • <i>Kinerja Pegawai</i> 	Analsis Regresi Linier Berganda	Hasil riset menunjukkan bahwa variabel Job Stress berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai begitu juga dengan Happiness at Work berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

No	Nama dan Judul	Variabel	Analisis	Hasil
	Manajemen Forkamma Vol.7, No.3,			
16	Ardani (2023) Pengaruh Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Yupi Bogor Arus Jurnal Pendidikan, 3(2), 75-81 .	<ul style="list-style-type: none"> • happiness at work, • performance, • employee. 	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kebahagiaan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi dari kebahagiaan di tempat kerja sebesar 50,1% pada kinerja karyawan.
17	Bestari & Parsetiyo (2019) Hubungan Antara Happiness At Work Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Telkom Witel Semarang Jurnal Empati, Volume 8, Nomor 1	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Happiness At Work,</i> • <i>Organizational Citizenship</i> • <i>Behavior, Employees</i> 	Analisis Regresi Sederhana	Hasil ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara happiness at work dengan OCB. Semakin semakin tinggi happiness at work maka akan semakin OCB. Begitu pula sebaliknya, ketika happiness at work yang dimiliki rendah, maka akan semakin rendah pula OCB.
18	Karmil et al., (2022) Pengaruh Self Efficacy Dan Emotional Stability Terhadap Corporate Sustainability Dengan Sistem Pengendalian Intern Sebagai Variabel Moderasi Islamic Accounting and Finance Review	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Internal Control System,</i> • <i>Self Efficacy,</i> • <i>Emotional Stability,</i> • <i>Corporate Sustainability</i> 	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa self efficacy dan emotional stability berpengaruh signifikan positif terhadap corporate sustainability serta sistem pengendalian intern memoderasi pengaruh self efficacy dan emotional stability terhadap corporate

No	Nama dan Judul	Variabel	Analisis	Hasil
	Volume 3, Nomor 1,			sustainability.
19	Rahmadanti et al., (2023) Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Emotional Stability Terhadap Kinerja Auditor Dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Kantor Inspektorat Kabupaten Bengkalis, Inspektorat Kabupaten Meranti, dan Inspektorat Kabupaten Kampar) Jurnal Akuntansi Kompetif, Vol. 6, No. 2,	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Performance,</i> • <i>competence,</i> • <i>independence,</i> • <i>emotional stability,</i> • <i>ethics</i> 	Analisis Regresi Linier Berganda	<i>The test results showed that the variables of competence, independence and emotional stability have a significant effect on the performance of the government's internal auditors. Ethical auditor did not succeed in strengthening the relationship between competence and auditor performance, but succeeded in strengthening the relationship between independence and emotional stability on auditor performance.</i>
20	Rahmadani & Safrin (2023) Pengaruh Self Esteem Dan Emotional Stability Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Binanga Karya) NeracaJurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (2023),1(1): 147–159	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Self Esteem;</i> • <i>Emotional Stability;</i> • <i>Kinerja Karyawan</i> 		Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self esteem</i> dan <i>emotional stability</i> berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.
21	Oriarewo et al., (2018).	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Emotional Stability,</i> 	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>Findings of this study revealed that employees'</i>

No	Nama dan Judul	Variabel	Analisis	Hasil
	<p><i>The Influence of Emotional Stability on Employees' Performance: A Review.</i></p> <p><i>South Asian Journal of Social Studies and Economics</i> 2(1): 1-8, 2018; Article no.SAJSSSE.42509</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Employees' Performance</i> 	<p><i>Analysis</i></p>	<p><i>performance is a product of emotional stability. The recommendations proffered are capable of addressing the holes and challenges.</i></p>
22	<p>Bataineh (2019).</p> <p><i>Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance.</i></p> <p><i>International Business Research;</i> Vol. 12, No. 2; 2019 ISSN 1913-9004 E-ISSN 1913-9012</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work-Life Balance,</i> • <i>Happiness at Work,</i> • <i>Employee Performance</i> 	<p><i>Multiple Linear Regression Analysis</i></p>	<p><i>The results indicated that work-life balance and happiness positively and significantly affect employee performance. However, job satisfaction non-impact in employee performance. The results have enormous implication for the Pharmaceutical industries sector in Jordan.</i></p>
23	<p>Marseno & Muafi (2021).</p> <p><i>The effects of work-life balance and emotional intelligence on organizational commitment mediated by work engagement.</i></p> <p><i>International Journal Of Business Ecosystem & Strategy</i> 3(2) (2021) 1-15</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>work-life balance,</i> • <i>emotional intelligence,</i> • <i>organizational commitment,</i> • <i>work engagement</i> 	<p><i>Multiple Linear Regression Analysis</i></p>	<p><i>The results showed that; (1) work-life balance has a positive and significant effect on work engagement, (2) emotional intelligence has a positive and significant effect on work engagement, (3) work-life balance has a positive and significant effect on organizational commitment, (4) emotional intelligence has a positive and significant effect on</i></p>

No	Nama dan Judul	Variabel	Analisis	Hasil
				<p><i>organizational commitment, (5) work engagement has a positive and significant effect on organizational commitment, (6) work engagement plays a role in mediating the effect of work-life balance on organizational commitment (7) work engagement plays a role in mediating the effect of emotional intelligence on organizational commitment of employees of Kebumen Branch and Unit of PT Bank BRI</i></p>
24	<p>Jaharuddin & Zainol (2019).</p> <p><i>The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention.</i></p> <p><i>The South East Asian Journal of Management Vol. 13 No. 1, 2019 pp. 106-118</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work-Life Balance,</i> • <i>Job, Engagement,</i> • <i>Turnover Intention</i> 	<p><i>Multiple Linear Regression Analysis</i></p>	<p><i>Interestingly, the findings revealed a direct relationship between work-life conflicts and job engagement and turnover intention. There is also a significant correlation of job engagement to employees' turnover intention. However, no mediation effect of job engagement is found between WLB and turnover intention.</i></p>
25	<p>Syam et al., (2024).</p> <p><i>The Influence of Work Life Balance on Employee Performance at the</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work Life Balance</i> • <i>Employee Performance</i> 	<p><i>Multiple Linear Regression Analysis</i></p>	<p><i>The results of this study show that Work Life Balance has a positive effect and significant impact on Employee</i></p>

No	Nama dan Judul	Variabel	Analisis	Hasil
	<p><i>Gowa Regency Education Office.</i></p> <p><i>International Journal of Economic Research and financial Accounting (IJERFA) Volume 2, Number 3, March 2024, Page. 456-461</i></p>			<p><i>Performance at the Gowa Regency Education Office as evidenced by the Work Life Balance (X) regression coefficient value of 0.789 and the calculated t value of 9.785 > t table 0.678 with a significant value of 0.000 < 0.05.</i></p>
26	<p>Wahyudi & Deswarta (2024).</p> <p><i>The Influence of Work-Life Balance and Burnout on Nurse Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction.</i></p> <p><i>International Journal of Economics Development Research, Volume 5(2), 2024 pp. 2038-2053</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work-Life Balance,</i> • <i>Burnout,</i> • <i>Nurse Performance</i> 	<p><i>Path Analysis</i></p>	<p><i>The data analysis technique employed in this study is multiple linear regression, performed using SmartPLS version 4. The results indicate that work-life balance and burnout significantly affect nurse performance, with job satisfaction acting as a mediating variable.</i></p>
27	<p>Sri Wahyu Lely Hana Setyanti (2022).</p> <p><i>The Influence of Burnout, Workload and Work-Life Balance on Employee Performance.</i></p> <p><i>Budapest</i></p> <p><i>International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Volume 5, No 1, February</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Burnout,</i> • <i>Workload</i> • <i>Work-Life Balance</i> • <i>Employee Performance</i> 	<p><i>Multiple Linear Regression Analysis</i></p>	<p><i>The results showed that burnout and workload have a negative and significant influence on employee performance, while the work-life balance has a positive and significant effect on performance.</i></p>

No	Nama dan Judul	Variabel	Analisis	Hasil
	2022, Page: 1573-1580 e-ISSN: 2615-3076 (Online), p-ISSN: 2615-1715 (Print)			
28	Ritu (2022). <i>The Influence of Workplace Happiness on Job Performance.</i> <i>International Journal of Enhanced Research in Management & Computer Applications</i> ISSN: 2319-7471, Vol. 11 Issue 2, February, 2022, Impact Factor: 7.751	<ul style="list-style-type: none"> • Workplace Happiness, • Job Performance 	Multiple Linear Regression Analysis	Through the review of literature of related studies, it is noted that the research including happiness and job performance or both, mainly, which focus on the impact of workplace happiness on job performance have been limited in numbers.
29	Weam Tunsi (2023). <i>Study of Impact of Happiness at Workplace on Work Performance Among the Executives in IT Sector.</i> <i>Inf. Sci. Lett.</i> 12, No. 1, 2679-2692 (2023)	<ul style="list-style-type: none"> • Happiness at Workplace, • Work Performance 	Multiple Linear Regression Analysis	This study discusses the implications of these findings for businesses. It provides suggestions on how to increase employee happiness at work, such as fostering a supportive and encouraging work environment, fostering opportunities for skill development, and encouraging a healthy work-life balance.
30	Recep Caner Erselcan (2023). <i>The Role of Happiness on Job Satisfaction and Employee</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Happiness, • Job Satisfaction, • Employee Performance 	Multiple Linear Regression Analysis	The study provides current validation for the assumption that "Happy employees are more productive at work" and contributes to

No	Nama dan Judul	Variabel	Analisis	Hasil
	<p><i>Performance: A Cross-Cultural Research in Italy and Turkey.</i></p> <p><i>International Journal of Contemporary Economics and Administrative Sciences</i> ISSN: 1925 – 4423 Volume: XIII, Issue: 2, Year: 2023, pp. 520-553</p>			<p><i>previous studies suggesting that relationships of variables can be affected by cultural characteristics.</i></p>
31	<p>Victoria Via Dolorosa Situmorang (2024).</p> <p><i>The Influence Of Self-Awareness, Happiness At Work And Physical Work Environment On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable At BPKP Sumateta Utara.</i></p> <p><i>International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration</i> [IJEBAS E-ISSN: 2808-4713</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Self-Awareness,</i> • <i>Happiness At Work.</i> • <i>Physical Work Environment,</i> • <i>Employee Performance</i> 	<p><i>Multiple Linear Regression Analysis</i></p>	<p><i>The research results show that self-awareness, happiness at work and the physical work environment influence employee performance. Self awareness, happiness at work and the physical work environment influence job satisfaction. Self-awareness, happiness at work and the physical work environment influence employee performance, mediated by job satisfaction.</i></p>
32	<p>Karuniawati Hasanah (2024).</p> <p><i>Emotional stability, performance</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Emotional stability,</i> • <i>performance orientation,</i> • <i>job performance</i> 	<p><i>Multiple Linear Regression Analysis</i></p>	<p><i>The results of this study are expected to contribute to the role of managers in organizations to</i></p>

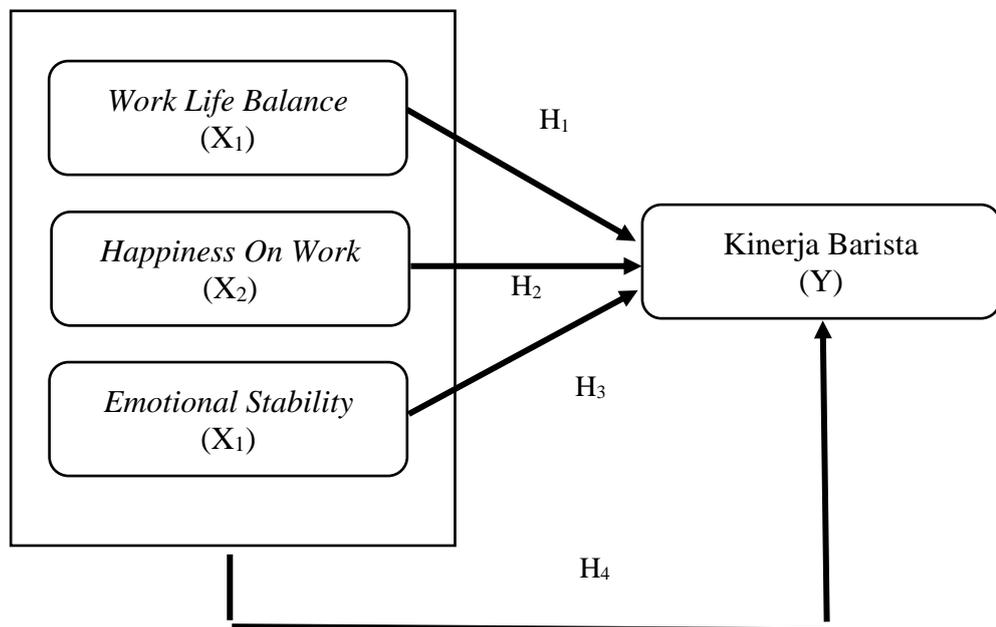
No	Nama dan Judul	Variabel	Analisis	Hasil
	<p><i>orientation, job performance on east java firms Indonesia.</i></p> <p><i>Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science</i> ISSN: 2808 7399 Volume 04 Issue 03</p>			<p><i>consider aspects of performance orientation should be formed from the beginning of the career of the employee.</i></p>
33	<p>Jawahar, I. M., & Bendickson, J. (2017).</p> <p><i>Moderators of the personality-performance relationship: An investigation of job meaning and autonomy.</i></p> <p><i>Personnel Review</i>, 46(3), 474-489.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>performance relationship:</i> • <i>investigation of job meaning and autonomy</i> 	MRA	<p><i>Results indicate emotionally stable individuals are more likely to perform OCBOs in low autonomy and/or low job meaning situations than are employees low in emotional stability. Conversely, individuals who have high autonomy and/or high meaning jobs are likely to engage in OCBOs regardless of personality</i></p>
34	<p>Sue Oh (2024).</p> <p><i>Any port in a storm: Emotional stability as a stabilizer for the job performance-voluntary turnover relationship</i> Author links open overlay panelIn-</p> <p><i>Journal of Vocational Behavior</i> <i>Volume 150</i>, April 2024, 103973</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Emotional stability</i> • <i>stabilizer</i> • <i>job performance</i> 	Multiple Linear Regression Analysis	<p><i>This study suggests that emotionally stable (vs. neurotic) employees, regardless of their job performance level, are more likely to stay, thus highlighting the important role of emotional stability in obtaining workforce stability. We discuss the theoretical and practical implications of these results, along with study limitations and future research</i></p>

No	Nama dan Judul	Variabel	Analisis	Hasil
				<i>directions.</i>
35	<p>Yahaya Olarewaju (2024).</p> <p><i>Emotional Stability as Correlate of Students' Academic Performance in Primary Schools.</i></p> <p><i>ASEAN Journal of Community and Special Needs Education 3(1) (2024) 51-58</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Emotional Stability,</i> • <i>Performance</i> 	<i>Multiple Linear Regression Analysis</i>	<p><i>The findings of the study revealed that the level of students' emotional stability was low. It was also revealed that there was a significant relationship between student's emotional stability and academic performance.</i></p>
36	<p>Franzezka Claire Bachmid (2024).</p> <p><i>The Influence Of Mental Health, Emotional Intelligence, And Leadership On Employee Performance.</i></p> <p><i>International Journal of Application on Economics and Business (IJAEB) Volume 2, Issue 1, 2024. ISSN: 2987-1972</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Mental Health,</i> • <i>Emotional Intelligence,</i> • <i>Leadership</i> • <i>Employee Performance</i> 	<i>Multiple Linear Regression Analysis</i>	<p>The results of this research are expected to provide real benefits for employees at PT. XYZ, and this benefit is very important because it can solve various problems related to mental health, emotional intelligence and leadership on employee performance. Companies can take steps to improve mental health, such as providing mental health programs, worklife balance training, or psychological support resources.</p>

2.7 Kerangka Berpikir Penelitian

Menurut Sugiyono (2022) kerangka berpikir adalah merupakan model

konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan uraian teori dan penelitian terdahulu, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini yang dimodifikasi dari penelitian Bataineh (2019) yang meneliti tentang *Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance*, Nugraha (2020) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Work-Life Balance, Dan Happiness To Work Terhadap Kinerja Karyawan pada BMT di Wonogiri dengan hasil penelitian variabel pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel *work-life balance* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel *happiness to work* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan., Sungkana (2024) dengan judul Pengaruh *Work Life Balance Dan Happiness At Work* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator, Oriarewo (2018) yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kestabilan emosi, Haris (2022) dengan judul Pengaruh *Work-Life Balance Dan Happiness At Work* Terhadap Kinerja Karyawan Di Bpjs Ketenagakerjaan Yogyakarta, Nugraha (2023) dengan judul *Work Life Balance Dan Work Happiness* Terhadap Kinerja Melalui *Affective Commitment* Sebagai Variabel Mediasi, Olarewaju (2024) dengan judul *Emotional Stability as Correlate of Students' Academic Performance in Primary Schools* sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir Penelitian

Sumber: Modifikasi Bataineh (2019) , Nugraha (2020), Sungkana (2024), Oriarewo (2018), Haris (2022), Nugraha (2023), Olarewaju (2024).

2.8 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2022) berpendapat bahwa, hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah peneliti telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja

Work-Life Balance memang menjadi perhatian utama bagi mereka yang ingin memiliki kualitas hidup yang baik. Gagasan *Work-Life Balance* telah dideskripsikan oleh banyak orang, dan sebagian besar tempat pekerjaan,

yang mencakup tugas resmi harus diselesaikan oleh individu saat menjalankan pekerjaan yang diberikan. Dengan demikian, kehidupan pribadi seorang pegawai yang tidak berkaitan dengan pekerjaan dapat mengganggu pikiran psikologis pegawai yang mengakibatkan penurunan konsentrasi dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam hal ini, keseimbangan tercapai ketika ada keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan (Bataneh, dalam Nugraha, 2020). Menurut State Service Commission (2015) *work life balance* adalah menciptakan budaya kerja yang produktif dimana potensi ketegangan antara pekerjaan dan bagian lain dari individu diminimalkan. Dimana perusahaan membantu para karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan kerja karyawan dengan menciptakan program family friendly benefit yang mendukung kesejahteraan karyawannya sehingga karyawan tidak mengorbankan tanggung jawab mereka.

Barista di *Coffeshop* di Kota Madiun yang memiliki *work life balance* tinggi cenderung memiliki kinerja yang tinggi. Sebaliknya barista yang memiliki *work life balance* yang buruk maka kinerja yang dimiliki juga kurang maksimal. Oleh karena itulah *work life balance* memiliki pengaruh terhadap kinerja. Nugraha (2020) menjelaskan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT di Wonogiri. Sungkana (2024) menjelaskan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Haris (2022) menjelaskan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta. Nugraha (2023) menjelaskan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja.

Bataineh (2019) menjelaskan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja. Syam (2024) menjelaskan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja. Wahyudi (2024) menjelaskan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja. Setyanti (2022) menjelaskan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini adalah:

H₁ : Diduga *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja barista *Coffeeshop* di Kota Madiun

2. Pengaruh *Happiness On Work* Terhadap Kinerja

Happiness on work merupakan suatu keadaan dimana individu dapat menikmati pekerjaannya dengan diikuti perasaan senang, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dalam situasi apapun (Januwarsono, 2015). Karyawan yang merasa bahagia terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan memperlihatkan perilaku positif yang dapat membantu dalam meningkatkan kinerja, penilaian dan kepuasan kerjanya terhadap tempat ia bekerja (Mustofa & Prasetio, 2020).

Happiness on work dapat dijadikan pengalaman bagi setiap pekerja dengan dinamika kerja yang berkomponen kepuasan kerja, disposisional, komitmen organisasional yang afektif, keterlibatan individu, tanggung jawab, kesejahteraan individu, perasaan, kemajuan, dan *support* (Singh & Aggarwal, 2017). Adanya perasaan bahagia di tempat kerja dapat meningkatkan keaktifan dan ketertarikan individu akan pekerjaannya, simpatik pada rekan kerjanya, dan tidak mudah putus asa dalam menyelesaikan pekerjaannya (Baek

Kyoo & Insuk, 2017). Untuk membantu dalam meningkatkan *Happiness on work*, pekerja perlu memiliki hubungan yang positif dengan lingkungan sosialnya, terutama rekan kerjanya (Markus & Kitayama, 2013).

Nugraha (2020) menjelaskan bahwa *happiness to work* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT di Wonogiri. Sungkana (2024) menjelaskan bahwa *happiness at work* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Haris (2022) menjelaskan bahwa *happiness at work* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta. Nugraha (2023) menjelaskan bahwa *work happiness* berpengaruh terhadap kinerja. Bataineh (2019) menjelaskan bahwa *happiness to work* berpengaruh terhadap kinerja. Ritu (2022) menjelaskan bahwa *happiness to work* berpengaruh terhadap kinerja. Tungsi (2023) menjelaskan bahwa *happiness to work* berpengaruh terhadap kinerja. Erselcan (2023) menjelaskan bahwa *happiness to work* berpengaruh terhadap kinerja. Situmorang (2024) menjelaskan bahwa *happiness to work* berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah

H₂ : Diduga *happiness on work* berpengaruh terhadap kinerja barista *Coffeeshop* di Kota Madiun

3. Pengaruh *Emotional Stability* Terhadap Kinerja

Emotional stability merupakan kemampuan individu untuk dapat bersikap toleran, merasa nyaman, mempunyai kontrol diri sendiri, perasaan mau menerima dirinya dan orang lain, selain itu dapat menyatakan emosinya secara konstruktif dan kreatif. *Emotional stability* adalah kemampuan

seseorang beradaptasi dengan lingkungan sekitar. Ketika dihadapkan pada suatu permasalahan, tidak mengekspresikan emosinya dengan berlebihan dan mampu mengendalikan diri menurut (Yusuf, 2017). Kestabilan emosi (*emotional stability*) adalah terbebas dari sejumlah besar variasi atau perselang-seling dalam suasana hati, sifat karakteristik orang yang memiliki kontrol emosi yang baik.

Emotional stability merupakan keadaan emosi seseorang yang bila mendapat rangsangan-rangsangan emosional dari luar tidak menunjukkan gangguan emosional, seperti depresi dan kecemasan. Dengan kata lain individu tersebut mampu mengendalikan dirinya dengan baik. Kestabilan emosi merupakan proses dimana kepribadian secara berkesinambungan berusaha mencapai kondisi emosi yang sehat dan selaras dalam jiwa dan raga (Smitson dalam Irawati, 2018). Pendapat lain mengatakan bahwa *Emotional stability* berarti kondisi yang benar-benar kokoh, tidak mudah berbalik atau terganggu, memiliki keseimbangan yang baik dan mampu untuk menghadapi segala sesuatu dengan kondisi emosi yang tetap atau sama (Sharma dalam Irawati, 2018).

Karmila (2022) menjelaskan bahwa *emotional stability* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rahmadani (2023) menjelaskan bahwa *emotional stability* berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT.Binanga Karya). Oriarewo (2018) menjelaskan bahwa *emotional stability* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasanah (2024) menjelaskan bahwa *emotional stability* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sue Oh (2024) menjelaskan

bahwa *emotional stability* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Olarewaju (2024) menjelaskan bahwa *emotional stability* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah

H₃ : Diduga *emotional stability* berpengaruh terhadap kinerja barista *Coffeeshop* di Kota Madiun

4. Pengaruh *Work Life Balance*, *Happiness On Work*, Dan *Emotional Stability* Terhadap Kinerja

Work-Life Balance memang menjadi perhatian utama bagi mereka yang ingin memiliki kualitas hidup yang baik. Gagasan *Work-Life Balance* telah dideskripsikan oleh banyak orang, dan sebagian besar tempat pekerjaan, yang mencakup tugas resmi harus diselesaikan oleh individu saat menjalankan pekerjaan yang diberikan. Dengan demikian, kehidupan pribadi seorang pegawai yang tidak berkaitan dengan pekerjaan dapat mengganggu pikiran psikologis pegawai yang mengakibatkan penurunan konsentrasi dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam hal ini, keseimbangan tercapai ketika ada keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan (Bataineh, dalam Nugraha, 2020).

Happiness on work merupakan suatu keadaan dimana individu dapat menikmati pekerjaannya dengan diikuti perasaan senang, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dalam situasi apapun (Januwarsono, 2015). Karyawan yang merasa bahagia terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan memperlihatkan perilaku positif yang dapat membantu dalam meningkatkan kinerja, penilaian dan kepuasan kerjanya

terhadap tempat ia bekerja (Mustofa & Prasetio, 2020).

Emotional stability merupakan kemampuan individu untuk dapat bersikap toleran, merasa nyaman, mempunyai kontrol diri sendiri, perasaan mau menerima dirinya dan orang lain, selain itu dapat menyatakan emosinya secara konstruktif dan kreatif. *Emotional stability* adalah kemampuan seseorang beradaptasi dengan lingkungan sekitar. Ketika dihadapkan pada suatu permasalahan, tidak mengekspresikan emosinya dengan berlebihan dan mampu mengendalikan diri menurut (Yusuf, 2017). Kestabilan emosi (*emotional stability*) adalah terbebas dari sejumlah besar variasi atau perselang-seling dalam suasana hati, sifat karakteristik orang yang memiliki kontrol emosi yang baik.

H₄ : Diduga *work life balance*, *happiness on work*, dan *emotional stability* berpengaruh terhadap kinerja barista *Coffeeshop* di Kota Madiun