

**PENGARUH KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA,
KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (*QWL*) TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN
KERJA (STUDI PADA GENERASI Z DI KOTA MALANG)**

SKRIPSI



Oleh:

SITI JAMHARIRAH

NIM: 220501110054

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2026

**PENGARUH KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA,
KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (*QWL*) TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN
KERJA (STUDI PADA GENERASI Z DI KOTA MALANG)**

SKRIPSI

Diajukan kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh :

SITI JAMHARIRAH

NIM: 220501110054

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2026

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PERSETUJUAN

**Pengaruh Kebahagiaan Tempat Kerja, Kualitas
Kehidupan Kerja (Qwl) Terhadap Kinerja Karyawan
Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Generasi Z Di
Kota Malang)**

SKRIPSI

Oleh

Siti Jamharirah

NIM : 220501110054

Telah Disetujui Pada Tanggal 11 Februari 2026

Dosen Pembimbing,



Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA, KUALITAS
KEHIDUPAN KERJA (QWL) TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA (STUDI
PADA GENERASI Z DI KOTA MALANG)**

SKRIPSI

Oleh

SITI JAMHARIRAH

NIM : 220501110054

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 26 Februari 2026

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Zaim Mukaffi, M.Si

NIP. 197911242009011007

2 Anggota Penguji

Dr. Romi Faslah, S.Pd.L., M.Si

NIP. 197612212023211002

3 Sekretaris Penguji

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

Tanda
Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Dr. Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Jamharirah
NIM : 220501110054
Fakultas/Program Studi : Ekonomi/ Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (QWL) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA (STUDI PADA GENERASI Z DI KOTA MALANG)

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjaditanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 2 Februari 2026

Hormat Saya



Siti Jamharirah

NIM: 220501110054

MOTTO

“Apa yang dapat dicapai seseorang adalah hasil dari usaha untuk menjadi dirinya yang terbaik.”

(Abraham Maslow)

“Tak perlu yang sempurna, cukup temukan orang yang selalu membuat anda bahagia dan berarti lebih dari siapa pun”

(Bj Habibie)

“Ketekunan dan keikhlasan dapat melunakkan kesulitan, seperti tetesan air yang melunakkan batu”

(Ibnu Hajar)

“Nikmati setiap proses yang dijalani dan jangan terpengaruh oleh penilaian orang lain, karena mereka hanya melihat hasil tanpa mengetahui pengorbanan, perjuangan, dan ketekunan yang telah dilakukan”

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kebahagiaan Di Tempat Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja (*Qwl*) Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Generasi Z di Kota Malang)” sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Manajemen di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari alam kegelapan menuju alam yang penuh rahmat insyaAllah diridhai Allah SWT. Oleh karna itu, Penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Hj Ilfi Nur Diana, M.Si., selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H Misbahul Munir, Lc., M.El., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Setiani, M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Muhammad Nanang Choiruddin, S.E., M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Ryan Basith Fasih Khan, M.M, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan arahan, masukan dan bimbingan bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Ahmad Mu'is, S.Ag, MA, selaku dosen wali yang telah membantu penulis dalam mengikuti dan menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi.
7. Seluruh staff Dosen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi UIN Malang.
8. Papa, Mama, Kaka, adek, bibi dan Alm/h Nenek, Kakek serta keluarga besar dari papa dan mama, yang selalu memberikan do'a, nasehat, kasih sayang dan

dukungan setiap langkah penulis ini merupakan anugrah terbesar dalam hidup. Penulis berharap dapat menjadi kebanggaan keluarga.

9. Seluruh teman-teman jurusan manajemen Angkatan 2022 yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu. Terimakasih atas pertemanannya selama ini.
10. Seluruh teman-teman Petir ma ngau, HMB Angkatan 2022 dan keluarga Besar HMB Lovers UIN Malang yang senantiasa memberi semangat dan support kepada penulis.
11. Seluruh Sahabat-sahabat penulis dari Sd hingga sekarang. Terimakasih atas suka duka dan kasih sayangnya kepada penulis.
12. Seluruh Pegawai FnB yang berada dikota malang yang membantu dan ikut berkontribusi dalam penelitian ini.
13. Dan semua pihak pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang telah tulus memberikan do'a dan motivasi sehingga dapat terselesaikan skripsi ini.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan kripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karna itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal' Alamin...

Malang, 28 Februari 2026

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
<i>ABSTRACT</i>	xiv
خلاصة	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 Batasan Penelitian	13
1.6 Originalitas Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Penelitian Terdahulu	14
2.2 Landasan Teori.....	25
2.3 Kebahagiaan di Tempat Kerja.....	26
2.3.1 Definisi kebahagiaan di tempat kerja	26
2.3.2 Faktor-faktor mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja.....	28
2.3.3 Kebahagiaan kerja menurut pandangan islam.....	29
2.3.4 Indikator kebahagiaan di tempat kerja	31
2.3.5 Langkah-langkah untuk meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja ..	32
2.3.6 Prinsip-prinsip kebahagiaan di tempat kerja dalam islam.....	34
2.4 Kualitas Kehidupan Kerja (<i>QWL</i>).....	36
2.4.1 Definisi kualitas kehidupan kerja (<i>qwl</i>)	36
2.4.2 aspek- aspek dari kualitas kehidupan kerja (<i>qwl</i>)	37
2.4.3 Indikator kualitas kehidupan kerja	38

2.4.4 Kualitas kehidupan kerja (<i>qwl</i>) dalam pandangan islam.....	41
2.5 Kinerja	43
2.5.1 Definisi kinerja.....	43
2.5.2 Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	45
2.5.3 Indikator kinerja pegawai.....	47
2.5.4 Kinerja dalam prespektif islam	48
2.6 Kepuasan Kerja.....	50
2.6.1 Definisi kepuasan kerja	50
2.6.2 Aspek- aspek kepuasan Kerja.....	52
2.6.3 Faktor-faktor kepuasan kerja.....	53
2.6.4 Indikator kepuasan kerja	53
2.6.5 Kepuasan kerja dalam prespektif islam.....	54
2.7 Hipotesis Penelitian	56
2.7.1 Kebahagiaana di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja	56
2.7.2 Kualitas kehidupan kerja (<i>QWL</i>) berpengaruh terhadap kinerja.....	57
2.7.3 Pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi	58
2.7.4 Pengaruh kualitas kehidupan kerja (<i>qwl</i>) terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi	59
2.8 Model Hopotesis	60
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	61
3.1 Jenis Penelitian	61
3.2 Lokasi Penelitian	61
3.3 Populasi dan Sampel.....	62
3.3.1 Populasi.....	62
3.3.2 Sampel.....	63
3.3.3 Teknik pengambilan sampel.....	63
3.4 Teknik Pengumpulan Data	64
3.5 Definisi Operasional dan Indikator Variabel	65
3.6 Analisis Data	70
3.6.1 Uji validitas	71
3.6.2 Convergent validity	71
3.6.3 Discriminant validity.....	72
3.6.4 Uji reliabilitas.....	73
3.6.5 Uji model fit (Uji SRMR, d-ULS, d-G, Chi-Square, NFI, dan Q2).....	74

3.6.6 Inner model (uji r-square dan r-square adjusted)	75
3.6.7 Uji hipotesis (pengaruh langsung dan uji mediasi)	75
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	77
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	77
4.1.1 Pekerjaan generasi z di kota Malang.....	77
4.1.2 Perusahaan <i>food and beverage</i> di kota Malang.....	77
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	78
4.2.1 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	79
4.2.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	79
4.2.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir	80
4.2.4 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja	80
4.2.5 Karakteristik responden berdasarkan domisili	81
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	81
4.3.1 Variabel kebahagiaan di tempat kerja.....	81
4.3.2 Variabel kualitas kehidupan kerja (<i>QWL</i>)	82
4.3.3 Variabel kinerja karyawan.....	83
4.3.4 Variabel kepuasan.....	84
4.4 Hasil Analisis Data Partial Least Square (PLS)	85
4.4.1 Analisis model pengukuran (outer model)	86
4.4.2 Uji model fit (uji smmr, d-uls, d-G, chi-square, NFI, dan Q)	95
4.4.3 Inner model	97
4.5 Pembahasan Hasil Peneliti	101
4.5.1 Pengaruh kebahagiaan di tempat kerja (x1) terhadap kinerja (y)	101
4.5.2 Pengaruh kualitas kehidupan kerja (x2) terhadap kinerja (y)	105
4.5.3 Pengaruh kebahagiaan di tempat kerja (x1) terhadap kinerja karyawan (y) dimediasi oleh kepuasan kerja (z).....	108
4.5.4 Pengaruh kualitas kehidupan kerja (x2) terhadap kinerja karyawan(y) dimediasi oleh kepuasan kerja (z)	110
BAB V PENUTUP	112
5.1 Kesimpulan	112
5.2 Saran.....	113
5.2.1 Bagi generasi z FnB di kota Malang.....	113
5.2.2 Bagi peneliti selanjutnya	114
DAFTAR PUSTAKA.....	115
Lampiran	119

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 hasil-hasil penelitian terdahulu.....	17
Tabel 3.1 Skala likert.....	54
Tabel 3.2 indikator variabel.....	57
Tabel 4. 1 karakteristik responden berdasarkan usia.....	79
Tabel 4. 2 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	79
Tabel 4. 3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir	80
Tabel 4. 4 karakteristik responden berdasarkan masa kerja	80
Tabel 4. 5 karakteristik responden berdasarkan domisili	81
Tabel 4. 6 distribusi frekuensi variabel kebahagiaan di tempat kerja (x1).....	81
Tabel 4. 7 distribusi frekuensi variabel kualitas kehidupan kerja (qwl) (x2).....	82
Tabel 4. 8 distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan (y)	83
Tabel 4. 9 distribusi frekuensi variabel kepuasan (z)	84
Tabel 4. 10 tabel output outer loading.....	86
Tabel 4. 11 nilai average variance extracted tiap konstruk	90
Tabel 4. 12 fornell-larcker.....	91
Tabel 4. 13 cross loading.....	92
Tabel 4. 14 latent variabel correlation.....	94
Tabel 4. 15 composite reliabilitas dan cronbach's alpha.....	95
Tabel 4. 16 uji model fit	96
Tabel 4. 17 uji r-square variabel endogen	97
Tabel 4. 18 effect size.....	98
Tabel 4. 19 path coefficients	99
Tabel 4. 20 specific indirect effects.....	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model hipotesis.....	50
Gambar 4.1 hasil pengujian hipotesis.....	82

ABSTRAK

Siti Jamharirah, 2026. SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Kebahagiaan Di tempat Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja (*QWL*) Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Generasi Z Di Kota Malang)”

Pembimbing: Ryan Basith Fasih Khan, M.M

Kata Kunci: Kebahagiaan di tempat kerja, Kualitas kehidupan kerja, kinerja karyawan, Kepuasan, Generasi z FnB

Penelitian ini didasarkan pada pentingnya menciptakan kebahagiaan di tempat kerja serta kualitas kehidupan kerja (*QWL*) dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara (Mediasi). Rumusan masalah dalam penelitian ini mencakup bagaimana kebahagiaan di tempat kerja dan kualitas kehidupan kerja memengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan tersebut dengan menitikberatkan pada karyawan generasi z pada bidang FnB yang berlokasi di kota malang, metode yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar kepada 100 responden. Analisis data menggunakan metode SEM berbasis PLS dengan bantuan perangkat lunak Smartpls 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja namun, *QWL* tidak berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja. Meskipun demikian keduanya berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan menegaskan pentingnya kebahagiaan di tempat kerja dalam meningkatkan kinerja melalui kepuasan sementara kualitas kehidupan kerja membutuhkan pendekatan tersendiri agar dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah Perusahaan perlu mengelola lingkungan kerja tidak hanya berfokus pada fasilitas kerja tetapi juga pada aspek psikologis dan tingkat kepuasan karyawan.

ABSTRACT

Siti Jamharirah, 2026. *THESIS*. Title: “*The Influence of Happiness at Work, Quality of Work Life (QWL) on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction (A Study on Generation Z in Malang City)*”

Supervisor: Ryan Basith Fasih Khan, M.M

Keywords: Happiness at work, Quality of work life, Employee performance, Satisfaction, Generation z FnB

This research is based on the importance of creating happiness in the workplace and quality of work life (QWL) in improving employee performance, both directly and through job satisfaction as an intermediary variable (mediation). The research problem formulation in this research covers how happiness in the workplace and quality of work life affect employee performance, both directly and through job satisfaction

This study aims to examine the relationship by focusing on generation z employees in the FnB sector located in Malang city, the method used is a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires distributed to 100 respondents. Data analysis uses the PLS-based SEM method with the help of Smartpls 4 software. The results of the study indicate that happiness at work has a positive effect on performance, however, QWL does not have a direct positive effect on performance. However, both have a positive effect on performance through job satisfaction as a mediating variable

This research makes a novel contribution by emphasizing the importance of workplace happiness in improving performance through satisfaction, while quality of work life requires a separate approach to positively impact performance. The practical implication of this research is that companies need to manage their work environment not only by focusing on work facilities but also on psychological aspects and employee satisfaction levels.

خلاصة

سيّتي جمهريرة، 2026. أطروحة. العنوان: "تأثير السعادة في العمل وجودة الحياة العملية على أداء الموظفين
".بوساطة الرضا الوظيفي (دراسة على جيل زد في مدينة مالانج)

المشرف: رايان باسيث فسيح خان، م.م

الكلمات المفتاحية: السعادة في العمل، جودة الحياة العملية، أداء الموظفين، الرضا الوظيفي، جيل زد في قطاع
الأغذية والمشروبات

يرتكز هذا البحث على أهمية خلق بيئة عمل سعيدة وتحسين جودة الحياة العملية في تعزيز أداء الموظفين، سواء بشكل مباشر أو من خلال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط. وتتناول صياغة مشكلة البحث كيفية تأثير السعادة في مكان العمل وجودة الحياة العملية على أداء الموظفين، بشكل مباشر ومن خلال الرضا الوظيفي.

في Z تهدف هذه الدراسة إلى فحص العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، مع التركيز على موظفي الجيل قطاع الأغذية والمشروبات بمدينة مالانج. استخدم في الدراسة المنهج الكمي، حيث جمعت البيانات من خلال استبيانات وزعت على 100 مستجيب. وتم تحليل البيانات باستخدام نموذج المعادلات الهيكلية القائم على المربعات تشير نتائج الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي له تأثير Smartpls 4 بمساعدة برنامج (PLS) الصغرى الجزئية إيجابي على الأداء، بينما لا يؤثر الرضا الوظيفي بشكل مباشر على الأداء. ومع ذلك، يؤثر كل من الرضا الوظيفي والرضا الوظيفي على الأداء من خلال متغير وسيط

يُقدّم هذا البحث إضافة نوعية من خلال التأكيد على أهمية السعادة في بيئة العمل لتحسين الأداء عبر الرضا الوظيفي، في حين أن جودة الحياة العملية تتطلب نهجاً منفصلاً للتأثير إيجاباً على الأداء. ويتمثل التطبيق العملي لهذا البحث في ضرورة أن تُدير الشركات بيئة العمل ليس فقط بالتركيز على مرافق العمل، بل أيضاً على الجوانب النفسية ومستويات رضا الموظفين

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan elemen yang memiliki peran strategis dalam menentukan kesuksesan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitasnya sumber daya manusia bisa dinilai berdasarkan kinerja karyawan, di mana seberapa baik atau buruknya kinerja itu dipengaruhi oleh beberapa hal seperti pemenuhan standar kualitas hidup di tempat kerja, dorongan untuk bekerja, imbalan yang diberikan serta suasana lingkungan kerja. Manfaat dari kualitas kehidupan kerja yang baik terlihat pada peningkatan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya kondisi kesehatan dan keamanan di tempat kerja karyawan (Luthans, 2013). Kinerja dapat diartikan hasil kerja yang berhasil diraih selama periode tertentu oleh individu atau kelompok sesuai dengan tanggung jawab maupun kewenangan yang dimiliki. Oleh karena itu organisasi perlu melaksanakan evaluasi kinerja kepada pegawainya (Wartono, 2017).

Di tengah persaingan bisnis yang ketat dan penuh perubahan, perusahaan sering kali dihadapkan pada tuntutan untuk meningkatkan serta menjaga kinerja pegawai sebagai salah satu kunci dalam kesuksesan operasional. Betapa pentingnya membangun suasana kerja yang mendorong kepuasan karyawan dan memperbaiki kualitas kehidupan kerja (*QWL*) semakin menjadi sorotan karena hal ini terbukti berdampak besar pada kesehatan mental, semangat dan efisiensi kerja para karyawan. Bantam et al. (2023) menyatakan kebahagiaan kerja melibatkan cara berpikir yang bertujuan pada pengembangan potensi diri guna memperbaiki hasil kerja. Hal ini menciptakan suasana di mana karyawan merasa bahagia di tempat

kerja. Selain itu, mereka menegaskan bahwa kebahagiaan kerja merupakan gagasan yang mengukur kualitas hidup seorang karyawan di lingkungan pekerjaan.

Pryces dan Jones (2010) menjelaskan bahwa kebahagiaan dalam konteks kerja merujuk pada individu yang secara konsisten merasakan perasaan positif karena mampu memahami, mengelola dan mempengaruhi lingkungan kerja mereka yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan memberikan kepuasan dalam bekerja. Kebahagiaan di tempat kerja dipandang sebagai kombinasi dari perasaan positif dan aktivitas yang dirasakan secara subjektif oleh individu dalam menilai tingkat kebahagiaannya dalam menjalankan tugas pekerjaan (Sumakud & Trang, 2021). Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa kebahagiaan karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi, menurunkan tingkat ketidakhadiran serta mendorong produktivitas yang lebih optimal yang secara keseluruhan berkontribusi terhadap pencapaian kinerja organisasi yang lebih baik (Fisher, 2010). Widyastuti, (2014) mengkaji berbagai aspek yang dapat memengaruhi kebahagiaan di tempat kerja. Penelitian yang mereka lakukan menemukan bahwa ada lima elemen penting yang memengaruhi kebahagiaan para pekerja yakni interaksi positif dengan sesama seperti bantuan dari kolega dan supervisor, keberhasilan dalam menjalankan tanggung jawab, kecocokan antara jabatan dengan kemampuan pribadi serta peluang untuk maju, lingkungan kerja yang nyaman secara fisik beserta imbalan seperti upah dan bonus, dan juga kondisi fisik yang sehat serta rasa tenang. Dari kelima faktor tersebut hubungan positif dengan orang lain menempati persentase tertinggi yang menunjukkan bahwa interaksi yang harmonis dengan

sesama rekan kerja merupakan salah satu sumber utama kebahagiaan di tempat kerja.

Namun demikian, penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan mengenai seberapa efektif kebahagiaan di lingkungan kerja dan kualitas hidup kerja memengaruhi performa terhadap kinerja. Ilies et al. (2006) mengemukakan bahwa kebahagiaan berlebihan tanpa adanya tantangan bisa membuat produktivitas menurun. Hal ini terjadi karena suasana yang terlalu nyaman dapat mengurangi dorongan untuk berusaha lebih keras atau berinovasi. Dalam beberapa kasus, kebahagiaan yang berlebihan berpotensi mengarah pada penurunan fokus dan efisiensi kerja. Karyawan yang merasa terlalu nyaman sering kali kehilangan sense of urgency, sehingga tugas-tugas yang menuntut ketepatan waktu dan kualitas justru kurang mendapatkan perhatian optimal. Kondisi ini dapat menimbulkan fenomena complacency yaitu keadaan ketika individu merasa puas dengan keadaan saat ini dan tidak terdorong untuk melakukan perbaikan atau pencapaian lebih tinggi. Akibatnya, meskipun kebahagiaan penting untuk menjaga motivasi dan kesehatan mental karyawan, tanpa adanya tantangan yang memadai kebahagiaan tersebut bisa berbalik menjadi faktor penghambat produktivitas.

Sedangkan menurut Felicia (2024) kebahagiaan di tempat kerja bukan hanya berdampak pada kesejahteraan individu tetapi juga pada produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan, karyawan yang merasa bahagia cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan dan komitmen terhadap organisasi serta kepuasan kerja yang lebih besar. Kepuasan dalam bekerja itu berkaitan dengan emosi seperti rasa setia dan senang terhadap tugas sehari-hari yang membuat

karyawan dengan tingkat kepuasan tinggi biasanya tampil lebih prima dan memberikan kontribusi lebih banyak ke perusahaan. Selain itu, seorang karyawan akan merasa bahagia di pekerjaannya kalau dia sudah merasa puas dengan apa yang dikerjakannya. Dengan demikian, ketika karyawan menyatakan bahwa mereka senang dengan pengalaman di tempat kerja, kepuasan sering kali digunakan sebagai istilah yang beriringan dengan kebahagiaan. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan hubungan positif dan signifikan dengan rasa bahagia karena karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih bahagia, loyal serta berkontribusi lebih baik terhadap organisasi dimana keduanya saling memperkuat dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif.

Selain kebahagiaan ditempat kerja kualitas kehidupan kerja itu sangat penting Leitao et al, (2019) Mengemukakan dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang baik bisa membuat karyawan merasa lebih diakui dan dihargai baik sebagai manusia biasa maupun sebagai professional dan hal tersebut berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka. Dalam penelitian Ristanti, (2020) menyatakan bahwa kepuasan mampu memengaruhi kinerja karyawan sedangkan kualitas hidup kerja tidak memberikan dampak pada kepuasan mereka. Walau demikian, kualitas kehidupan kerja (*QWL*) dianggap sebagai pilihan lain dalam strategi pengawasan untuk menangani tenaga kerja. Jika *QWL* dijalankan dengan efektif, maka secara tak langsung para pegawai akan merasakan kepuasan saat menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya bisa mendorong peningkatan kinerja dan membantu tercapainya sasaran perusahaan (Kintan, 2024). Menurut Sahlan sebagaimana dikutip Bairizki, (2021) bahwa kualitas kehidupan kerja (*QWL*) mengacu pada

keadaan yang menyenangkan tidaknya lingkungan pekerjaan bagi orang-orang. Tujuan utama kualitas kehidupan kerja adalah mengembangkan lingkungan kerja yang baik bagi kinerja orang juga bagi produksi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Setiadi dan Wartini (2016) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja memberikan dampak positif pada kinerja karyawan. Dengan demikian, jika penerapan kualitas kehidupan kerja diperbaiki maka kinerja karyawan akan meningkat, sedangkan jika penerapannya kurang optimal kinerja mereka cenderung menurun.

Bantam et al. (2023) menemukan bahwa generasi z memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan generasi lainnya. Generasi z memiliki keunggulan karena mampu melakukan multitasking yang artinya berbagai aktivitas dapat dilakukan secara bersamaan seperti menggunakan komputer, menggunakan jejaring sosial dan mendengarkan musik secara bersamaan. karena generasi z sudah mengenal teknologi sejak lahir sehingga mereka bisa memanfaatkannya secara maksimal. Generasi z memiliki beberapa karakteristik yang menjadikan mereka terlihat seperti anak-anak di era tersebut. Karakteristik yang paling terlihat adalah sangat terbiasa dengan sebuah teknologi, berkomunikasi di dunia maya, lebih bertoleransi, mandiri, ambisius dan memprioritaskan sebuah finansial.

Generasi z merupakan generasi yang sangat memperhatikan kebahagiaan di tempat kerja sebagai faktor utama dalam menentukan kepuasan dan keberlanjutan karier mereka. Bagi generasi z bekerja tidak sekedar mencari penghasilan melainkan juga menemukan makna, membangun relasi positif serta merasakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan pribadi maupun profesional.

Selain itu generasi z juga sangat memperhatikan kualitas kehidupan kerja Penelitian yang dilakukan oleh Kintan (2024) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja (*QWL*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin baik juga kinerja yang diberikan oleh karyawan.

Fenomena generasi z di kota malang menunjukkan dinamika yang menarik khususnya dalam perkembangan industri *Food and Beverage (FnB)*. Sebagai salah satu pusat pendidikan terbesar di Indonesia dengan jumlah mahasiswa lebih dari 300 ribu jiwa (BPS Kota Malang, 2023), malang didominasi oleh generasi muda terutama generasi z kehadiran mereka sebagai kelompok usia produktif memberikan pengaruh signifikan terhadap tren konsumsi, pola kerja serta perkembangan usaha di sektor FnB yang menjadi salah satu industri paling dinamis di kota malang. Fenomena utama yang muncul adalah preferensi generasi z untuk bekerja di wilayah lokal sehingga sektor FnB menjadi pilihan utama karena fleksibilitas dan kedekatan dengan rumah. Kondisi ini berkontribusi pada penurunan angka pengangguran di kalangan gen z yang enggan melakukan relokasi ke luar kota. (BPS, 2023b), mencatat ribuan lulusan sma/smk yang terserap melalui lowongan sederhana seperti kasir, pelayan dan tenaga kebersihan di berbagai usaha kuliner dan restoran pusat kota.

Data menunjukkan bahwa lebih dari 55% tenaga kerja gen z di malang terserap di sektor jasa, terutama bidang perdagangan, kuliner, serta sektor kreatif dan digital (BPS, 2023b). Industri FnB menjadi sektor yang berkembang pesat, terbukti dari semakin banyaknya kafe, restoran, dan usaha kuliner modern di kawasan kampus

maupun pusat kota. Fenomena ini sejalan dengan karakteristik gen z yang cenderung digital, mengutamakan fleksibilitas serta memiliki preferensi kuat terhadap pengalaman kuliner yang unik dan estetik (Putri & Santoso, 2022).

Selain sebagai konsumen utama gen z juga aktif sebagai pelaku usaha di sektor FnB kreativitas mereka tercermin melalui strategi pemasaran berbasis media sosial seperti tiktok dan instagram, pemanfaatan platform e-commerce, hingga layanan pesan antar online. Menurut penelitian Rahmawati et al. (2023), kehadiran gen z dalam bisnis FnB mendorong lahirnya inovasi produk sekaligus memperkuat daya saing melalui digital marketing. Hal ini memperlihatkan bahwa gen z tidak hanya menjadi pasar potensial, tetapi juga sebagai penggerak utama perkembangan ekonomi kreatif di kota malang. Dengan demikian, fenomena keterlibatan generasi z dalam industri FnB di malang tidak hanya mencerminkan pergeseran pola konsumsi tetapi juga membuka peluang besar bagi pertumbuhan ekonomi lokal. Oleh karenanya penting untuk mengetahui secara mendalam bagaimana peran generasi z membentuk dan mengembangkan industri FnB di kota malang, baik dari aspek sosial, ekonomi maupun manajerial.

Konsep kualitas kehidupan kerja (*QWL*) sejalan dengan kebutuhan generasi z, karena menekankan pada penciptaan kondisi kerja yang mampu meningkatkan kepuasan, motivasi serta kinerja karyawan. Aspek-aspek *QWL* seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, rasa aman dan nyaman dalam bekerja, kesempatan pengembangan diri, hubungan kerja yang harmonis serta sistem kompensasi yang adil menjadi faktor penting yang sangat dihargai oleh generasi z. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kintan (2024) *quality of*

work life memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penerapan *QWL* yang baik meningkatkan komunikasi antar karyawan, mendorong partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta memberikan imbalan yang sepadan sehingga karyawan merasa nyaman dan termotivasi dalam bekerja. Penelitian ini sependapat dengan Ali (2021) yang menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja dan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin besar rasa puas yang dimiliki karyawan dan semakin baik manajemen kualitas kehidupan kerja di perusahaan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Konsep ini sangat relevan dengan generasi z yang cenderung lebih bahagia, loyal dan produktif ketika kebutuhan *QWL* terpenuhi tetapi cepat merasa jenuh dan mencari lingkungan baru jika diabaikan. Dengan demikian, *QWL* bukan hanya strategi untuk meningkatkan kinerja secara umum, tetapi juga kunci dalam memenuhi harapan generasi z dan menjaga keberlangsungan organisasi.

Generasi z merupakan kelompok usia yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Berdasarkan hasil (Sensus Penduduk BPS, 2020) jumlah penduduk kota Malang tercatat sebanyak 843.810 jiwa dengan estimasi sekitar 27,94% di antaranya termasuk kategori generasi z atau setara ± 235 ribu jiwa (BPS, 2021). Jumlah tersebut menunjukkan bahwa gen z memiliki peran penting dalam dinamika sosial, ekonomi dan pendidikan di kota Malang. Sebagai kota yang dikenal sebagai kota pendidikan dan pariwisata, Malang menjadi salah satu wilayah yang banyak ditempati oleh generasi z baik sebagai pelajar, mahasiswa, maupun pekerja muda. Dari sisi ketenagakerjaan data BPS melalui (BPS, 2022b) mencatat bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) usia 15–24 tahun mencapai 52%, Sedangkan

tingkat Pengangguran terbuka (TPT) pada kelompok usia yang sama sebesar 15% (BPS, 2023a). Tingginya angka pengangguran usia muda ini menandakan adanya kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki gen z dengan kebutuhan dunia kerja di kota malang.

Angka partisipasi sekolah (*APS*) gen z di kota malang masih tinggi pada usia 16-18 tahun (87%), namun menurun menjadi 37% pada usia 19-24 tahun (PBS, 2022a). Hal ini menunjukkan sebagian memilih bekerja atau berwirausaha setelah lulus, meskipun malang tetap menjadi pusat pendidikan tinggi yang menarik bagi mahasiswa dari berbagai daerah. Sekitar 55% gen z di kota malang bekerja di sektor jasa, khususnya pendidikan, perdagangan, kuliner, serta sektor kreatif dan digital. Kondisi ini sejalan dengan karakteristik generasi muda yang adaptif terhadap teknologi, inovatif serta cenderung tertarik pada bidang pekerjaan fleksibel dan kreatif. Fenomena ini memperkuat identitas kota malang sebagai kota dengan pertumbuhan sektor jasa dan ekonomi kreatif yang pesat sekaligus memberikan tantangan bagi pemerintah dan institusi pendidikan untuk menyiapkan generasi muda yang siap menghadapi persaingan kerja.

Dalam menjalankan tugasnya generasi z tidak hanya berfokus pada bekerja untuk memperoleh penghasilan tetapi juga menjadikan pekerjaan sebagai sarana pengembangan diri dan aktualisasi nilai-nilai yang diyakini. Dalam praktiknya generasi z sangat mengutamakan terciptanya lingkungan kerja yang baik dan mendukung termasuk kebahagiaan di tempat kerja dan kualitas kehidupan kerja (*QWL*). Ini sejalan dengan penelitian Hefni (2022) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan

kerja sebagai variabel mediasi. Pengaruh tersebut bersifat mediasi parsial, karena selain kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja juga terbukti memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa kepuasan kerja mampu memperkuat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja, sehingga peningkatan kualitas kehidupan kerja akan berdampak lebih optimal apabila diiringi dengan meningkatnya kepuasan kerja. Namun demikian masih terdapat tantangan dalam menjaga konsistensi kinerja, sebagian dari mereka menunjukkan kinerja yang optimal dan berkomitmen tinggi sementara sebagian lainnya masih memerlukan dorongan melalui peningkatan motivasi, kepuasan kerja dan penguatan budaya organisasi. Oleh karena itu penting untuk dilakukannya kajian lebih lanjut mengenai bagaimana kebahagiaan tempat kerja dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai faktor mediasi yang berpotensi memperkuat hubungan tersebut. Dengan merujuk pada uraian masalah sebelumnya maka peneliti tertarik untuk meneliti, mengkaji mengevaluasi lebih jauh berbagai aspek yang relevan melalui bentuk penelitian berjudul **“PENGARUH KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (*QWL*) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN (STUDI PADA GENERASI Z DI KOTA MALANG)”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi z?
2. Apakah kualitas kehidupan kerja (*QWL*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada generasi z?
3. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja (*QWL*) terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan pada generasi z.
2. Untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja (*QWL*) terhadap kinerja karyawan pada generasi z.
3. Untuk mengetahui peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara kebahagiaan di tempat kerja dan kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara kualitas kehidupan kerja (*QWL*) dan kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis
 - a. Pengembangan ilmu

Penelitian ini memberikan wawasan kepada penulis mengenai pengaruh kebahagiaan di tempat kerja, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan khususnya dalam konteks generasi z. Hal ini

penting karena generasi z memiliki karakteristik yang unik dalam dunia kerja yaitu mengutamakan kebahagiaan, keseimbangan hidup serta kepuasan kerja sebagai faktor penting yang dapat memengaruhi loyalitas dan kinerja mereka.

b. Kesiapan di dunia kerja

Penelitian ini memberikan penulis wawasan yang lebih mendalam mengenai lingkungan kerja terutama berkaitan dengan kinerja serta perilaku dalam organisasi, yang dapat menjadi bekal berharga bagi pengembangan karier profesional di masa mendatang.

2. Manfaat bagi Generasi Z

a. Meningkatkan pemahaman diri

Generasi z dapat memahami bahwa kebahagiaan kerja, kualitas kehidupan kerja (*QWL*) dan kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja mereka, sehingga dapat lebih sadar dalam memilih dan menyesuaikan lingkungan kerja.

b. Panduan dalam menentukan karir

Penelitian ini membantu generasi z dalam menilai faktor-faktor penting yang memengaruhi kenyamanan bekerja, sehingga mereka dapat lebih selektif dalam memilih pekerjaan atau organisasi yang sesuai dengan nilai, kebutuhan, dan ekspektasi mereka.

c. Meningkatkan kesejahteraan psikologis

Penelitian ini memberikan wawasan bahwa kebahagiaan dan kepuasan kerja merupakan kunci untuk menjaga kesehatan mental dan produktivitas, sehingga generasi z dapat menghindari kejenuhan atau stres.

d. Membentuk budaya kerja positif

Generasi z yang memahami pentingnya *QWL* dan kebahagiaan kerja dapat berkontribusi dalam menciptakan budaya kerja yang saling mendukung, suportif dan menekankan pada kesejahteraan bersama.

1.5 Batasan Penelitian

Dalam pelaksanaannya, penelitian ini memiliki beberapa batasan yaitu penelitian hanya berfokus pada pengaruh kebahagiaan di tempat kerja dan kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Objek penelitian dibatasi hanya pada generasi z yang berada di kota Malang dan sudah bekerja serta data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang termasuk dalam kategori generasi z yang bekerja di bidang industri FnB.

1.6 Originalitas Penelitian

Penelitian ini memiliki unsur originalitas yang terletak pada objek kajiannya, yaitu generasi z yang merupakan kelompok usia muda dan memiliki karakteristik unik dalam dunia kerja, namun masih relatif jarang diteliti dalam konteks kebahagiaan kerja dan kualitas kehidupan kerja. Selain itu, penelitian ini mengintegrasikan variabel kebahagiaan kerja dan kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja generasi z. Pendekatan tersebut memberikan kontribusi ilmiah yang lebih komprehensif serta relevansi praktis dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di era modern yang semakin didominasi oleh generasi z

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Hasanati (2025) berjudul *“Is the influence of quality of work life on innovative work behavior mediated by happiness at work in teachers”* penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja (*QWL*) tidak secara langsung berpengaruh terhadap perilaku inovatif guru. Namun *QWL* berpengaruh secara tidak langsung melalui kebahagiaan di tempat kerja, yang berperan sebagai mediator. Guru yang memiliki kebahagiaan di tempat kerja cenderung lebih berperilaku inovatif dan peningkatan kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan kebahagiaan tersebut, sehingga mendukung perilaku inovatif di lingkungan pendidikan. Dan pada penelitian yang dilakukan oleh Ardiano (2025) yang berjudul *Pengaruh happiness at worklife dan quality of worklife terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel mediasi pada badan amil zakat nasional*, didalam penelitian mengemukakan bahwa kebahagiaan di tempat kerja dan kualitas kehidupan kerja (*QWL*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Baznas. Temuan penelitian ini memiliki kesesuaian yang dilakukan Maisaroh (2024) berjudul *Happiness at work, work life balance dan job satisfaction terhadap kinerja karyawan bayang cafe Jimbaran*. Penelitian ini memperlihatkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja dan keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Bayang Cafe Jimbaran, di mana kepuasan kerja berfungsi sebagai penghubung dalam hubungan ini. Semakin tinggi tingkat kebahagiaan serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi para karyawan maka akan

semakin meningkatkan kepuasan mereka dalam menjalani pekerjaan yang pada akhirnya akan memberikan efek positif pada performa dan produktivitas.

Al-shami et al. (2023) berjudul “*Happiness at workplace on innovative work behaviour and organisation citizenship behaviour through moderating effect of innovative behaviour*” menyatakan bahwa kebahagiaan di tempat kerja memiliki dampak yang baik dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (*IWB*) dosen. Selain itu, kebahagiaan juga meningkatkan perilaku kewargaan organisasi (*OCB*), yang pada gilirannya turut mendorong peningkatan *IWB*. *OCB* terbukti berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *HAW* dan *IWB*. Penelitian ini juga menemukan bahwa budaya inovatif organisasi memperkuat hubungan antara *HAW* dan *IWB* serta antara *OCB* dan *IWB*. Dengan demikian, lingkungan kerja yang membahagiakan dan budaya organisasi yang mendukung inovasi dapat secara signifikan meningkatkan perilaku inovatif di kalangan dosen.

Setiawati (2023) yang berjudul “*Peran komitmen organisasional memediasi pengaruh quality of work life terhadap kinerja karyawan*” menyatakan bahwa penelitian menunjukkan bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta terhadap komitmen organisasional. Selain itu, komitmen organisasional berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Ini sejalan dengan temuan dilakukan oleh Respati (2023) yang berjudul “*Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap performa karyawan peran mediasi kepuasan kerja*” menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja dan performa karyawan. Meski begitu, kepuasan kerja tidak secara langsung memotivasi peningkatan performa kerja.

Menurut Mendoza-Ocasal et al. (2022) penelitian yang berjudul *Subjective well-being and its correlation with happiness at work and quality of work life: an organizational vision*. Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa ada dua faktor utama yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif dan kebahagiaan di tempat kerja, faktor motivasi atau intrinsik (komponen 1) dan faktor pemeliharaan atau organisasi (komponen 2). Sekitar 67,4% dari persepsi tentang kualitas hidup dan kebahagiaan kerja dijelaskan oleh faktor ini. Kesejahteraan di tempat kerja dipengaruhi oleh kualitas hidup kerja yang terkait dengan faktor organisasi, sementara kebahagiaan lebih diperkirakan oleh faktor motivasi intrinsik.

Asari (2022) penelitiannya yang berjudul *Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan bpjs ketenagakerjaan*. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJSTK Surabaya Karimunjawa. Selain itu, work-life balance juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan, pada akhirnya, meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga hal ini penulis ingin menguji Apakah kebahagiaan tempat kerja, kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Alserhan (2021) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kualitas hidup kerja (*QWL*) memiliki pengaruh positif terhadap kebahagiaan karyawan dan pengaruh negatif terhadap niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Selain itu, kebahagiaan karyawan berperan sebagai mediator yang signifikan dalam mengurangi niat karyawan untuk berhenti bekerja. Dan menurut Arief (2021) penelitiannya yang berjudul “ *Effect of quality work of life and work-life balance on job satisfaction through employee engagement as intervening variables.*” Penelitian ini meneliti tentang kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan dan keterlibatan karyawan di lingkungan organisasi, khususnya di Kementerian Pertanian Indonesia.

tabel 2. 1 hasil-hasil penelitian terdahulu

Nama & Tahun	Objek	Variabel	Metode	Hasil
<i>Is the influence of quality of work life on innovative work behavior mediated by happiness at work in teachers</i> Hasanati, (2025)	Guru-guru di sekolah dasar, menengah pertama dan menengah atas di Indonesia	1.Kualitas kehidupan kerja (<i>qwl</i>) sebagai variabel independen. 2.Kebahagiaan di tempat kerja sebagai variabel mediator. 3.Perilaku kerja inovatif (<i>iwb</i>) sebagai variabel dependen.	Survei dengan pendekatan kuantitatif dengan teknik convenience sampling dan menggunakan kuesioner online untuk mengukur variabel <i>qwl</i> , kebahagiaan di tempat kerja dan perilaku kerja inovatif.	hasil penelitian mengidentifikasi bahwa kualitas kehidupan kerja (<i>qwl</i>) tidak memberikan pengaruh secara langsung terhadap perilaku inovatif guru. meski demikian, <i>qwl</i> memberikan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan di lingkungan kerja, yang bertindak sebagai perantara. guru yang memiliki kebahagiaan di tempat kerja cenderung lebih

				berperilaku inovatif dan peningkatan kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan kebahagiaan tersebut, sehingga mendukung perilaku inovatif di lingkungan pendidikan.
Pengaruh <i>happiness at worklife</i> dan <i>quality of worklife</i> terhadap kinerja karyawan dengan <i>organizational citizenship behavior</i> sebagai variabel mediasi pada baznas	Objek penelitian adalah karyawan baznas microfinance yang berjumlah 50 orang, dengan fokus pada pengaruh <i>happiness at worklife</i> dan <i>qwl</i> terhadap kinerja karyawan.	Happiness at <i>worklife</i> , <i>quality of work life</i> , organisasi <i>citizenship behavior</i> (<i>ocb</i>) sebagai variabel mediasi, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.	Kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori, menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dari 50 responden yang dipilih secara purposive, lalu dianalisis dengan spss.	Penelitian menunjukkan bahwa <i>happiness at worklife</i> dan kualitas kehidupan kerja (<i>qwl</i>) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di baznas microfinance. selain itu, <i>ocb</i> berperan sebagai variabel mediasi parsial antara <i>qwl</i> dan kinerja karyawan, tetapi tidak signifikan sebagai mediator antara <i>happiness at worklife</i> dan kinerja. artinya, meningkatkan <i>qwl</i> dapat meningkatkan kinerja melalui perilaku ekstra peran karyawan, sementara hubungan <i>happiness at worklife</i> dengan kinerja membutuhkan pendekatan yang lebih spesifik.
Dafin Ardiano, (2025)				
<i>Happiness at work, work life</i>	Karyawan di “bayang café	1. Variabel independen:-	Penelitian ini bersifat kuantitatif	Penelitian menunjukkan bahwa <i>happiness at work</i>

<i>balance</i> dan <i>job satisfaction</i> terhadap kinerja karyawan bayang cafe Jimbaran Maisaroh, (2024)	Jimbaran,” yang berjumlah 36 orang sebagai populasi utama dalam penelitian ini	<i>happiness at work work life balance</i> 2. Variabel dependen: -kinerja karyawan 3. Job satisfaction (kepuasan kerja) berfungsi sebagai variabel mediasi antara kebahagiaan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan	dengan pengumpulan data melalui kuesioner online dan wawancara di "bayang café Jimbaran." data dianalisis menggunakan sem dengan perangkat lunak smartpls untuk menguji hubungan antar variabel.	dan <i>work life balance</i> berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan di bayang cafe Jimbaran, dengan <i>job satisfaction</i> berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. semakin tinggi tingkat kebahagiaan dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan mereka dalam bekerja, yang selanjutnya berdampak positif pada performa dan produktivitas
Peran komitmen organisasional memediasi pengaruh <i>quality of work life</i> terhadap kinerja karyawan Setiawati, (2023)	Variabel kualitas kehidupan kerja (<i>qwl</i>), komitmen organisasional, dan kinerja karyawan di hotel the one legian badung	1. <i>Quality of work life</i> (x) sebagai variabel eksogen (pengaruh langsung terhadap variabel lain). 2. Komitmen organisasi (z) sebagai variabel mediasi (penghubung antara <i>qwl</i> dan	Metode kuantitatif dengan pendekatan survei. sampel sebanyak 72 karyawan di hotel the one legian diambil dengan teknik sampling jenuh. data dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara, kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur	penelitian menunjukkan bahwa <i>quality of work life</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta terhadap komitmen organisasional. Selain itu, komitmen organisasional berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

		kinerja karyawan) 3.Kinerja karyawan (y) sebagai variabel endogen (variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain)	dan uji sobel untuk menguji	
<i>Happiness at workplace on innovative work behaviour and organisational citizenship behaviour through moderating effect of innovative behaviour</i> Samer Ali Al-shami, Abdullah Al mamun, Nurulizwa Rashid dan Chew Boon Cheo (2023)	Dosen-dosen yang bekerja di tiga universitas lokal di Malaysia	-Variabel independen (x): happiness at workplace (haw) -Variabel dependen (y): <i>innovative work behaviour</i> (iwb) -Variabel mediasi: <i>organisational citizenship behaviour</i> (ocb) -Variabel moderasi: <i>organisational innovative Culture</i> (OIC)	Metode kuantitatif dengan teknik analisis pls-sem. adapun data digunakan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 383 dosen dari tiga universitas negeri di Malaysia.	menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja (<i>happiness at workplace/haw</i>) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (<i>innovative work behaviour/iwb</i>) dosen. selain itu, kebahagiaan juga meningkatkan perilaku kewargaan organisasi (<i>organisational citizenship behaviour/ocb</i>), yang pada gilirannya turut mendorong peningkatan iwb. ocb terbukti berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara haw dan iwb. penelitian ini juga menemukan bahwa budaya inovatif organisasi (<i>organisational innovative culture/oic</i>)

				memperkuat hubungan antara <i>haw</i> dan <i>iwb</i> serta antara <i>ocb</i> dan <i>iwb</i> . dengan demikian, lingkungan kerja yang bahagia dan budaya organisasi yang mendukung inovasi dapat secara signifikan meningkatkan perilaku inovatif di kalangan dosen.
Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap performa karyawan peran mediasi kepuasan kerja Bayu widhi Respati, Muhammad Ihwanudin dan Masmira Kurniawati (2023)	Karyawan yang berada di Surabaya yang telah bekerja kurang lebih satu tahun. Penelitian ini fokus pada pengaruh kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dan performa karyawan	1.Variabel independen: kualitas kehidupan kerja keseimbangan kehidupan kerja 2.Variabel dependen: performa Kerja 3.Mediator : kepuasan kerja	Pendekatan kuantitatif dengan survei menggunakan kuesioner skala likert, dianalisis menggunakan pls-sem untuk menguji hubungan antar variabel.	Menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan performa karyawan. meski begitu, kepuasan kerja tidak secara langsung memotivasi peningkatan performa kerja.
<i>Subjective well-being and its correlation with happiness at work and quality of</i>	Merupakan karyawan di sebuah universitas di barranquilla , colombia yang terdiri	1.Variabel dependen: persepsi kesejahteraan subjektif dan kebahagiaan	Analisis faktor utama (<i>principal component analysis</i>) dan analisis faktor konfirmatori (<i>cfa</i>) untuk	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada dua faktor utama yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif dan kebahagiaan di tempat kerja, faktor

<i>work life: an organizational vision</i> Mendoza-Ocasal et al., (2022)	dari 900 pekerja dari berbagai posisi, dengan sampel sebanyak 302 pekerja.	an di tempat kerja. 2.Variabel independen: Faktor motivasi intrinsik dan lingkungan kerja/organisasi. 3.Variabel Mediasi: Faktor organisasi dan aspek intrinsik yang memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap persepsi kesejahteraan	mengidentifikasi serta mengukur faktor yang mempengaruhi persepsi kesejahteraan dan kebahagiaan di tempat kerja.	motivasi atau intrinsik (komponen 1) dan faktor pemeliharaan atau organisasi (komponen 2) sekitar 67,4% dari persepsi tentang kualitas hidup dan kebahagiaan kerja dijelaskan oleh faktor ini. Kesejahteraan di tempat kerja dipengaruhi oleh kualitas hidup kerja, yang terkait dengan faktor organisasi, sementara kebahagiaan lebih diperkirakan oleh faktor motivasi intrinsik.
<i>The effect of workplace empowerment, quality of work-life, work-life balance, organizational citizenship behavior on job satisfaction</i>	Pekerja di sektor manufaktur di provinsi banten yang sedang melanjutkan pendidikan.	1.Variabel independen - <i>workplace empowerment</i> (pemberdayaan kerja) -<i>Quality of work-life</i> (kualitas kehidupan kerja) -<i>Work life balance</i> (keseimba	Metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring dan dianalisis menggunakan <i>structural equation modeling</i> (sem) dengan software lisrel, serta uji	penelitian ini bertujuan untuk menilai dampak pemberdayaan kerja, kualitas kehidupan kerja, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (<i>work-life balance</i>), serta perilaku kewargaan organisasi (<i>organizational citizenship behavior/ocb</i>) terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri manufaktur

Bagus Caesar Sukmayuda, Unggul Kustiawan (2022)		ngan kehidupan kerja) 2.Variabel mediasi: <i>organizational citizenship behavior</i> (perilaku kewargaan organisasi) 3.Variabel dependen: <i>job satisfaction</i> (kepuasan kerja)	validitas dan reliabilitas menggunakan spss 24. teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 230 orang.	di provinsi banten yang sedang menjalani pendidikan lanjutan. sebanyak 230 responden dipilih menggunakan metode <i>purposive sampling</i> .
Pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan bpjs ketenagakerjaan Achmad Fathur Asar, (2022)	Karyawan bpjs ketenagakerjaan kantor cabang surabaya karimunjawa, yang menjadi responden untuk mengkaji pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	Meliputi <i>work-life balance</i> (keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi), kepuasan kerja dan kinerja karyawan	Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei melalui kuesioner yang disebarakan secara daring kepada 30 responden, dan data dianalisis menggunakan smartpls 3.0	Penelitian dalam jurnal ini secara singkat menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bpjstk surabaya karimunjawa. selain itu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memberikan dampak positif pada kepuasan kerja dengan kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator yang menguatkan hubungan antara <i>work-life balance</i> dan performa karyawan atau memperbaiki keseimbangan tersebut bisa

				meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan
<i>Effect of quality work of life (qwl) and work-life balance on job satisfaction through employee engagement as intervening variables</i> Arief, (2021)	Kinerja dan tingkat kepuasan kerja dari pegawai dilingkungan sekretariat jenderal kementerian pertanian republik Indonesia	1. <i>Qwl</i> dan <i>wlb</i> sebagai variabel independen langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan. 2. Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan, berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut	Menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei dan analisis sem untuk menguji hubungan antar variabel secara statistik dan simultan	Penelitian ini menegaskan bahwa kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan dan keterlibatan karyawan di lingkungan organisasi, khususnya di kementerian pertanian Indonesia. kedua variabel ini saling mendukung dan berperan penting dalam meningkatkan motivasi, kinerja dan loyalitas karyawan.
<i>The mediating effect of employee happiness on the relationship between quality of work-life and</i>	Karyawan yang bekerja di restoran cepat saji di yordania, termasuk di antaranya mcdonald's, popeyes, pizza hut	1. Kualitas kehidupan kerja 2. Kebahagiaan karyawan 3. Niat keluar dari pekerjaan (<i>employee</i>	Menggunakan survei kuantitatif dengan kuesioner yang diisi oleh 101 karyawan restoran cepat saji di jordan, lalu dianalisis menggunakan	Penelitian mengemukakan bahwa kualitas hidup kerja memiliki pengaruh positif terhadap kebahagiaan karyawan dan pengaruh negatif terhadap niat karyawan untuk

<i>employee intention to quit: A study on fast-food restaurants in Jordan</i>	dan kfc yang menjadi sampel dalam studi ini untuk mengkaji hubungan antara kualitas kehidupan kerja, kebahagiaan karyawan, dan niat keluar dari pekerjaan	<i>intention to quit</i>) variabel mediasi, yaitu kebahagiaan karyawan yang memediasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan niat keluar karyawan	pemodelan struktur persamaan (sem) untuk menguji hubungan antar variabe	keluar dari pekerjaan. selain itu, kebahagiaan karyawan berperan sebagai penghubung yang signifikan dalam mengurangi niat karyawan untuk berhenti bekerja. dengan kata lain meningkatkan <i>qwl</i> dan kebahagiaan karyawan dapat secara efektif menurunkan keinginan karyawan untuk mengundurkan diri di restoran cepat saji di jordan
---	---	--	---	--

2.2 Landasan Teori

Rousseau, (1989) *psychological contract* merupakan keyakinan individu mengenai janji dan kewajiban timbal balik antara karyawan dan organisasi, yang terbentuk dari hubungan kerja baik secara formal maupun informal. Pemenuhan kontrak psikologis, seperti pemberian kompensasi yang adil, kesempatan berkembang, serta dukungan organisasi dapat menumbuhkan rasa puas dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan pelanggaran kontrak psikologis cenderung menurunkan kepuasan dan menimbulkan perilaku negatif di tempat kerja.

Psychological contract merupakan teori yang melandasi seluruh variabel pada penelitian ini karna dalam penelitian ini tujuan akhirnya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui faktor-faktor yang sudah di sebutkan di awal seperti kebahagiaan, kualitas, kepuasan kerja yang pada akhirnya itu semua merupakan

timbal balik dari suatu proses kerja dengan input, proses dan output. Dengan inputnya adalah kebahagiaan dan prosesnya menggunakan psychological contract karna ada timbal balik. Dan psychological contract akan menghasilkan output yaitu kinerja. Dalam era modern perusahaan tidak hanya dituntut untuk mengejar produktivitas tetapi juga memperhatikan kebahagiaan dan kualitas kehidupan kerja. Perilaku organisasi menjadi instrumen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, seimbang dan memotivasi.

Menurut Robbins dan Judge (2022), perilaku organisasi adalah studi sistematis mengenai bagaimana individu dan kelompok bertindak dalam suatu organisasi dengan tujuan meningkatkan efektivitas dan kesejahteraan kerja. Mereka menekankan pentingnya pendekatan humanistik dalam manajemen, termasuk pengembangan sistem kerja yang adil, komunikasi terbuka, dan penghargaan terhadap kontribusi individu. Dalam konteks *QWL* dan kebahagiaan kerja, Robbins juga menyoroti bahwa: *“Organizations are increasingly judged not just by what they produce, but by how they treat their people.”* Selain itu menurut Wibowo (2022) menyatakan bahwa perilaku dalam organisasi berkaitan erat dengan bagaimana organisasi membentuk iklim kerja yang mendukung motivasi, kenyamanan psikologis dan keseimbangan kehidupan kerja. *QWL* mencakup elemen-elemen seperti kejelasan peran, partisipasi dalam pengambilan keputusan, penghargaan yang layak serta suasana kerja yang mendukung pertumbuhan pribadi.

2.3 Kebahagiaan di Tempat Kerja

2.3.1 Definisi kebahagiaan di tempat kerja

Kurnia et al. (2025) kebahagiaan di tempat kerja merupakan pengalaman positif yang didapatkan dari lingkungan kerja yang mendukung serta mampu

meningkatkan motivasi dan produktivitas individu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja melibatkan kepuasan pribadi terhadap tugasnya, interaksi sosial yang positif serta tingkat keterlibatan yang besar di mana semua elemen ini berperan dalam membangun kesejahteraan psikologis para karyawan. Sedangkan menurut Fahlevi dkk.,(2022) *happiness* (kebahagiaan) di tempat kerja merupakan konsep yang kompleks dan beragam, mencakup aspek-aspek psikologis, social dan organisasional yang memengaruhi kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Kebahagiaan di tempat kerja definisinya dapat bervariasi tergantung pada perspektif individu dan konteks budaya. Namun, secara umum, kebahagiaan di tempat kerja dapat diartikan sebagai perasaan positif yang dialami oleh karyawan dalam lingkungan kerja mereka.

Ardiano (2025) berpendapat bahwa kebahagiaan dalam kehidupan kerja merupakan salah satu faktor kunci yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana kebahagiaan kerja melibatkan rasa puas, motivasi dan kepuasan saat menjalani rutinitas sehari-hari yang pada akhirnya mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan.

Dari uraian teori dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja merupakan kondisi emosional positif yang diperoleh dari lingkungan kerja yang mendukung. Kebahagiaan dalam bekerja muncul ketika karyawan merasa nyaman dan didukung oleh lingkungan kerjanya. Rasa bahagia ini tercermin dari kepuasan terhadap tugas yang dijalankan, hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, serta rasa keterlibatan yang tinggi dalam aktivitas kerja, ketika individu mampu memahami dan mengendalikan kondisi kerjanya hal itu mendorong semangat

produktivitas, serta memberikan rasa puas dalam bekerja yang berdampak positif pada kinerja secara keseluruhan.

2.3.2 Faktor-faktor mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja

- a. Adapun yang pertama faktor utama yang membantu seseorang merasa bahagia di lingkungan kerja adalah adanya hubungan baik dengan orang lain, hubungan baik ini mencakup dukungan dari rekan kerja serta kepemimpinan yang arif dari atasan. Secara lebih rinci hubungan baik antar individu diartikan sebagai interaksi aktif di antara mereka Bukan sekedar hubungan pasif melainkan suatu aktivitas yang mengembangkan hasil yang lebih produktif, membangun dan memuaskan (Maryanto, 2010)
- b. Faktor kedua yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja adalah prestasi, prestasi terdiri dari kategori keberhasilan menyelesaikan tugas, kesesuaian pekerjaan dan mengembangkan diri. Prestasi merupakan pencapaian yang diperoleh sebagai hasil dari upaya yang dilakukan dalam suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu. Pencapaian tersebut hanya dapat diraih melalui pemanfaatan secara optimal seluruh potensi, kemampuan, serta usaha yang dimiliki oleh individu. (Ruvendi, 2005).
- c. Faktor ketiga yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja adalah lingkungan kerja fisik. Yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik adalah semua aspek di sekitar karyawan yang bisa memengaruhi mereka saat menjalankan tugas-tugasnya dengan peralatan kerja yang cukup seperti pencahayaan, suhu ruangan, area untuk bergerak, keselamatan dan terakhir kebersihan (Munandar, 2001)

- d. Faktor keempat yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja adalah Kompensasi, kompensasi terdiri dari gaji dan insentif. Kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kontribusi dan pekerjaan yang telah dilakukan. Bentuk kompensasi tidak terbatas pada gaji, tetapi juga mencakup berbagai insentif lainnya. (Alhempy, 2012).
- e. Faktor terakhir yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja adalah kesehatan, kesehatan itu kondisi di mana seseorang merasa sejahtera baik dari segi tubuh, pikiran, maupun hubungan social sehingga bisa hidup produktif dalam aspek sosial dan ekonomi (Kesari, 2012).

2.3.3 Kebahagiaan kerja menurut pandangan islam

Alisa, (2024) di dalam bahasa Arab, kebahagiaan terdapat persamaan Istilahistilah tersebut meliputi najat (selamat), najah (sukses), falah (beruntung), dan sa'id (bahagia). Dari keempat istilah tersebut sa'id adalah istilah yang paling mirip dengan kata bahagia. Sa'id sinonim dengan falah, najat dan najah. Menurut Al-Asfahany kata sa'id mengacu pada membantu orang-orang dalam memperoleh kebenaran melalui urusan surgawi. Dalam Al-Qur'an kebahagiaan dijelaskan dengan menggunakan kata al-Falah. Tidak asing bagi umat islam dalam mendekar kata al-Falah, karena pada saat azan berkumandang terdengar kata "Hayya 'ala al-falah" yang dimana arti dari kalimat tersebut adalah "mari kita rebut kemenangan", itu artinya kita sebagai umat islam diperintahkan untuk meraih kebahagiaan, keberuntungan dan kemenangan. Al-falah adalah kebahagiaan rohani dan materi segala kesenangan duniawi termasuk kekayaan, gengsi, status merupakan kebahagiaan duniawi. Kebahagiaan ukhrawi dapat dibagi menjadi empat kategori:

keabadian tanpa celaka, kemakmuran tanpa kemiskinan, kemuliaan tanpa rasa malu dan kebijaksanaan.

Al-Ghazali menjelaskan kebahagiaan dalam karyanya yang berjudul “Kimia alSa’adah” (2001-2017) bahwasannya kebahagiaan bisa diraih oleh semua orang ketika orang tersebut mampu mengenal tuhan, mengenal dunia dan mengenal akhirat. Beliau juga memberikan penjelasan bahwa kebahagiaan adalah sesuatu yang bisa diraih dengan cara non fisik, seperti penyesuaian jiwa, akal, emosi dan raga. Ibnu Miskawayh pula secara ringkas menyatakan kehidupan berlandaskan syariat Islam akan memandu manusia kearah kebahagiaan yang sejati. Sebagaimana dijelaskan dalam qur’an surah an-nahl ayat 97.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ اُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ
اَجْرَهُمْ بِاَحْسَنِ مَا كَانُوْا يَعْمَلُوْنَ ﴿٩٧﴾

Artinya: “Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari pada apa yang selalu mereka kerjakan”(QS. An-Nahl:97)

Penelitian yang dilakukan Usman, (2024) Kebahagiaan menurut Ibnu Miskawaih merupakan tujuan akhir dari perjalanan hidup manusia baik di dunia maupun di akhirat. Beliau menegaskan bahwa tolok ukur kebahagiaan harus berpusat pada pengabdian kepada Allah, yang salah satunya diwujudkan melalui pendidikan akhlak. Karena itu Ibnu Miskawaih sangat menekankan pentingnya penanaman nilai-nilai akhlak sejak usia dini. Pandangan ini menjadikannya bagian dari filsuf yang berpaham *as-Sa ‘adah* (filsafat kebahagiaan). Baginya, kebahagiaan terdiri dari berbagai unsur, seperti kemakmuran, keberhasilan, kesempurnaan, kesenangan, dan keindahan.

Dalam pandangan islam kebahagiaan di tempat kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek material seperti gaji yang layak, tapi juga meliputi kepuasan batin, niat yang ikhlas, keadilan dan hubungan yang baik antar sesama. Islam menekankan pentingnya *ihsan* (berbuat baik), *amanah* (tanggung jawab), dan *keikhlasan* dalam bekerja sebagai bagian dari ibadah kepada Allah.

2.3.4 Indikator kebahagiaan di tempat kerja

Menurut Stankeviciute et al., (2021) *Happiness at Worklife* terdiri dari beberapa indikator, yaitu

- a. Inspirasi pekerjaan, yang meliputi kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan kepada mereka serta kemampuan mereka mencapai tujuan yang telah tentukan
- b. Nilai bersama organisasi, mencakup perilaku kolektif dalam organisasi dan budaya organisasi yang dianut bersama.
- c. Hubungan meliputi interaksi positif antara rekan kerja, ikatan kelompok yang kuat, serta penerimaan antar rekan kerja.
- d. Kualitas kehidupan kerja meliputi lingkungan kerja yang baik, partisipasi karyawan dalam pekerjaan, humanisasi pekerjaan dan keseimbangan antara ketiga elemen tersebut.
- e. Kepemimpinan termasuk motivasi, kesadaran dan dedikasi yang diciptakan oleh pemimpin pada bawahan, komunikasi dua arah yang transparan serta komitmen pemimpin dalam menciptakan suasana positif bagi staf.

Menurut Robbins & Judge (2019) dan Wibowo (2021) Adapun indikator dari kebahagiaan tempat kerja yaitu:

a. Kepuasan terhadap pekerjaan

Pekerja merasa puas dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

b. Hubungan kerja yang harmonis

Hubungan positif dengan rekan kerja dan atasan.

c. Lingkungan kerja yang mendukung

Lingkungan fisik dan psikologis yang sehat dan kondusif.

d. Penghargaan dan pengakuan

Perusahaan memberikan apresiasi atas kinerja yang baik.

e. Rasa aman dan nyaman

Merasa aman secara fisik dan emosional saat bekerja.

f. Kesempatan untuk berkembang

Tersedianya peluang untuk pelatihan dan pengembangan karier.

2.3.5 Langkah-langkah untuk meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja

Berikut adalah beberapa langkah yang bisa diambil (Acquah, 2022; Bennet dkk., 2017; Farida dkk., 2024; Unanue, 2023)

a. Mengalokasikan anggaran secara efektif: organisasi perlu mengalokasikan

anggaran dengan bijak untuk program-program yang berdampak langsung pada kebahagiaan karyawan. Ini termasuk investasi dalam pelatihan, fasilitas kesehatan, dan program kesejahteraan. Selain itu, mencari cara-cara kreatif dan hemat biaya untuk meningkatkan kebahagiaan karyawan juga penting.

b. Membangun lingkungan kerja yang kondusif: perusahaan perlu menciptakan

lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan termasuk menyediakan fasilitas yang memadai, menyediakan lingkungan kerja yang

kondusif serta memastikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.

- c. Membentuk budaya organisasi yang positif: budaya organisasi harus mendukung kebahagiaan karyawan. Kondisi ini dapat dicapai dengan menetapkan nilai-nilai inti yang mendukung kebahagiaan dan kesejahteraan karyawan, serta memastikan bahwa semua kebijakan dan praktik sesuai dengan nilai-nilai tersebut.
- d. Memberikan pelatihan dan pengembangan: organisasi harus menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan posisi dan tujuan karier karyawan. Pelatihan ini tidak hanya membantu karyawan untuk mengembangkan keterampilannya, tetapi juga meningkatkan rasa kepuasan dan penghargaan.
- e. Meningkatkan komunikasi dan keterlibatan karyawan: mengembangkan saluran komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan dapat meningkatkan perasaan keterlibatan dan penghargaan. *Feedback loop* yang efektif dan regular *town hall meetings* adalah contoh cara untuk memperbaiki komunikasi.
- f. Memberikan pengakuan dan penghargaan: pengakuan dan penghargaan atas pencapaian dan kontribusi karyawan sangat penting untuk meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja. Program penghargaan yang adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan.
- g. Mendukung keberagaman dan inklusi: organisasi harus mendukung keberagaman dan inklusi di tempat kerja. Ini termasuk menciptakan lingkungan

kerja yang inklusif di mana seluruh karyawan diterima dan dihargai, serta memastikan bahwa kebijakan dan praktik organisasi mendukung keberagaman.

- h. Mengukur kebahagiaan karyawan: organisasi harus secara rutin mengukur tingkat kebahagiaan karyawan untuk mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan. Survei kebahagiaan karyawan dan *feedback loop* dapat membantu organisasi untuk memahami kebutuhan dan harapan karyawan, serta mengambil tindakan yang tepat.

2.3.6 Prinsip-prinsip kebahagiaan di tempat kerja dalam islam

- a. Niat yang ikhlas (karna Allah)

Setiap pekerjaan dalam Islam harus diawali dengan niat yang benar yaitu untuk mencari ridha Allah. Sebuah pekerjaan yang dilakukan dengan Ikhlas akan memberikan rasa aman, Bekerja bukan semata-mata untuk keuntungan dunia, tetapi juga sebagai ibadah di jelaskan dalam QS. Al-Bayyinah: 5.

وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ لَا حُفَاءَ وَيُقِيمُوا الصَّلَاةَ وَيُؤْتُوا
الزَّكَاةَ وَذَلِكَ دِينُ الْقِيَمَةِ ﴿٥﴾

Artinya: “Mereka tidak diperintah, kecuali untuk menyembah Allah dengan mengikhlaskan ketaatan kepada-Nya lagi hanif (istikamah), melaksanakan salat, dan menunaikan zakat. Itulah agama yang lurus (benar)”. (QS.Al-Bayyinah: 5).

- b. Bekerja sebagai ibadah

Islam memandang pekerjaan yang halal sebagai bentuk ibadah, asalkan dilakukan dengan jujur dan bertanggung jawab (HR. Al-Bukhari). Hal ini memberikan makna spiritual yang dalam dalam setiap aktivitas kerja, yang dapat menumbuhkan kepuasan dan kebahagiaan.

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ، وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى

“Sesungguhnya amal-amal perbuatan itu tergantung niat. Dan setiap orang akan mendapatkan balasan sesuai dengan apa yang diniatkannya.” (HR Bukhari Muslim)

c. Kejujuran dan amanah

Kejujuran dan amanah adalah karakter utama seorang Muslim dalam bekerja seperti yang di jelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Ahzab: 72. Lingkungan kerja yang dipenuhi kepercayaan akan menciptakan rasa nyaman dan aman.

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَيُّنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا ﴿٧٢﴾

Artinya: *“Sesungguhnya Kami telah kemukakan tanggungjawab amanah (Kami) kepada langit dan bumi serta gunung-ganang (untuk memikulnya), maka mereka enggan memikulnya dan bimbang tidak dapat menyempurnakannya (kerana tidak ada pada mereka persediaan untuk memikulnya); dan (pada ketika itu) manusia (dengan persediaan yang ada padanya) sanggup memikulnya. (Ingatlah) sesungguhnya tabiat kebanyakan manusia adalah suka melakukan kezaliman dan suka pula membuat perkara-perkara yang tidak patut dikerjakan.”* (Q.S Al-Ahzab: 72.)

d. Adil dan tidak menzalimi

Islam sangat menekankan keadilan di tempat kerja, baik dari sisi atasan maupun bawahan seperti yang dijelaskan dalam Al-Qur'an Surah An-Nahl: 90. Ketidak adilan atau penindasan bisa menghancurkan semangat kerja dan mengurangi kebahagiaan.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ٩٠

Artinya: *“Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat.”*(Q.S An-Nahl:90).

2.4 Kualitas Kehidupan Kerja (*QWL*)

2.4.1 Definisi kualitas kehidupan kerja (*qwl*)

Ardiano (2025) Kualitas kehidupan kerja adalah konsep yang mencakup berbagai aspek yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan di tempat kerja seperti kondisi kerja, keseimbangan antara kehidupan kerja pribadi, penghargaan serta peluang pengembangan karir. Kualitas kehidupan yang baik diyakini dapat meningkatkan motivasi serta komitmen pegawai terhadap organisasi.

Hefni (2022) Kualitas kehidupan kerja dapat di pahami sebagai pandang manajemen dalam memandang peran manusia sebagai individu, tenaga kerja dan bagian dari organisasi. Konsep ini menekankan penerapan filosofi manajemen yang bertujuan untuk meningkatkan penghargaan terhadap karyawan yang dapat mendorong perubahan positif dalam budaya organisasi, serta menciptakan kondisi kerja yang lebih baik, baik secara fisik maupun psikologis. Dengan adanya peningkatan perubahan dan perbaikan karyawan akan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang

Menurut Karanita dan Kurniawan (2022) yang menyatakan adanya kualitas kehidupan kerja (*QWL*) yang baik mampu menjadikan karyawan merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya. Kualitas kehidupan kerja adalah gambaran mengenai kualitas hubungan pribadi dengan kondisi kerja secara keseluruhan. Pendapat Farmi et al., (2020) kualitas kehidupan kerja dipahami sebagai suatu pendekatan yang terstruktur dalam suatu organisasi yang dimana menekankan peran aktif karyawan dalam menentukan cara kerja serta kontribusi yang dapat seseorang berikan kepada organisasi guna mencapai tujuan dan meningkatkan produktivitas. Konsep ini mencakup berbagai aspek yaitu partisipasi karyawan,

kesempatan pengembangan karier, kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan, efektivitas komunikasi, tingkat kesejahteraan dalam hidup, jaminan keamanan kerja, kondisi lingkungan kerja yang aman, pemberian kompensasi yang layak serta rasa bangga terhadap pekerjaan yang dijalani.

Menurut Kaswan (2017) *QWL* merupakan suatu persepsi dan perasaan karyawan terhadap organisasi baik secara fisik maupun mental. Persepsi fisik karyawan terhadap organisasi seperti lingkungan kerja yang aman dan persepsi mental seperti rasa aman, bangga, puas, adil, bertanggungjawab, dll. Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja, kinerja kerja, mengurangi tingkat absensi dan tingkat turnover, menjadikan tingkat keterlambatan menjadi rendah dan meningkatkan efektivitas organisasi dan komitmen organisasi. Sedangkan menurut (Rogelberg dalam Kaswan, 2017) *QWL* memberikan dampak terhadap kepuasan kerja, sikap kerja yang positif, menurunnya tingkat stress, serta keseimbangan kerja dan hidup.

Pendapat Soetjipto (2017) kualitas kehidupan kerja dianggap sebagai pendekatan sistematis dalam manajemen atau pengelolaan organisasi. Proses manajemen tersebut dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam menentukan bagaimana mereka bekerja serta kontribusi yang mereka tawarkan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya.

2.4.2 Aspek- Aspek Dari Kualitas Kehidupan kerja (*QWL*)

Menurut Fathoni (2020), terdapat 8 aspek-aspek dari kualitas kehidupan kerja yaitu

- a. kompensasi yang memadai dan juga adil (*adequate and fair compensation*)

- b. lingkungan kerja yang aman dan sehat (*safe and healthy working condition*)
- c. kesempatan untuk menggunakan, mengembangkan kemampuan serta kapasitas diri (*immediate opportunity to use and development of human capacities*)
- d. kesempatan untuk berkembang dan keamanan kerja (*oppurtunity for continued growth and security*)
- e. integrasi sosial (*social integration in the work organiz ation*)
- f. hak-hak karyawan dalam organisasi kerja (*constitutionalism in the work organization*)
- g. keseimbangan pekerjaan dan kehidupan (*work and total life space*) dan tanggung jawab sosial organisasi (*social relevance of work life*).

2.4.3 Indikator kualitas kehidupan kerja

Menurut Indrawati & Pratiwi (2022) Penelitian mengenai kualitas kehidupan kerja adapun indikatornya yaitu:

- a. Kondisi dan lingkungan kerja
- b. Dukungan atasan dan rekan kerja
- c. Kesempatan pengembangan karier
- d. Keadilan dan pengakuan
- e. Keseimbangan waktu kerja dan waktu pribadi

Menurut Cascio, (2006) terdapat sembilan indikator kualitas kehidupan kerja yaitu:

- a. Partisipasi karyawan

Dalam sebuah organisasi, karyawan diharapkan turut serta dalam proses pengambilan keputusan serta memberikan kontribusi untuk meraih tujuan

tertentu. Misalnya yaitu melalui kerja sama dengan rekan kerja lain dan ikut berpartisipasi dalam rapat.

b. Pengembangan karir

Di sebuah perusahaan semua pegawai perlu adanya kepastian dan kejelasan soal karier mereka agar bisa maju. Oleh karena itu, perusahaan bisa menawarkan peluang seperti kenaikan jabatan serta menyediakan latihan atau pendidikan di luar perusahaan melalui institusi pendidikan yang lebih tinggi.

c. Penyelesaian konflik

Robbins (2003) mengatakan bahwa konflik adalah suatu proses yang dimulai saat satu pihak merasa bahwa pihak lain telah memberikan dampak buruk. Oleh karena itu, diharapkan para karyawan bisa menyelesaikan konflik yang muncul dengan cara membahasnya secara terbuka, adil, dan jujur. Pasalnya, pendekatan ini bisa meningkatkan rasa setia dan semangat kerja karyawan.

d. Komunikasi

Dalam konteks organisasi atau perusahaan, komunikasi memegang peran krusial, baik saat berinteraksi dengan rekan kerja maupun pimpinan. Komunikasi yang efektif bisa membangun motivasi kerja, sekaligus meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan. Menurut Cascio (2006), komunikasi di perusahaan dapat dilakukan melalui tiga aktivitas utama: pertemuan tatap muka, diskusi kelompok, dan penerbitan informasi.

e. Kesehatan kerja

Pasal 86 ayat (1) huruf (a) dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Kesehatan Kerja menjelaskan bahwa ini merupakan salah satu hak pekerja. Oleh

karena itu pengusaha berkewajiban untuk melaksanakannya dengan cara yang teratur dan terpadu bersama sistem manajemen perusahaan. Langkah ini dimaksudkan untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal, melalui upaya pencegahan penyakit dan kecelakaan kerja, pengendalian risiko di lingkungan kerja, promosi kesehatan, penyembuhan, serta rehabilitasi (Santoso, 2004).

f. Keamanan kerja

Setiap perusahaan membutuhkan jaminan atau rasa aman bagi para karyawannya. Sehingga perusahaan harus mempunyai kesepakatan dengan pihak terkait mengenai kontrak kerja, gaji dan lain sebagainya.

g. Keselamatan kerja

Keselamatan kerja memegang peran krusial bagi para karyawan dan wajib mendapatkan perhatian mendalam dari segala pihak yang terlibat. Menurut Cascio (2006), langkah-langkah keselamatan kerja yang bisa diterapkan di perusahaan meliputi pembentukan komite keselamatan, tim penolong dalam keadaan darurat, serta program keselamatan kerja seperti asuransi kesehatan.

h. Kompensasi

Di setiap perusahaan karyawan harus memperoleh kompensasi atau imbalan yang adil, setara, masuk akal dan memadai. Imbalan ini menjadi elemen krusial untuk tenaga kerja, yang mencakup gaji langsung serta tunjangan tidak langsung seperti fasilitas karyawan dan bonus dengan tujuan mendorong semangat mereka agar bekerja lebih giat demi hasil kerja yang lebih optimal (Mangkupawira, 2009).

i. Kebanggaan

Kebanggaan para karyawan terhadap tugas mereka dan suasana kerja bisa membuat mereka merasa lebih tenang dan puas untuk berkinerja optimal. Kebanggaan tersebut bisa muncul dari citra perusahaan, keterlibatan perusahaan di bidang sosial, serta perhatian terhadap lingkungan sekitar (Cascio, 2006).

2.4.4 Kualitas kehidupan kerja (*QWL*) dalam pandangan islam

Kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai suatu pendekatan yang diterapkan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar karyawan merasa nyaman untuk bekerja dan menghasilkan kinerja yang efektif. Kualitas kehidupan kerja sebagai bentuk upaya terencana dalam kehidupan organisasi di mana karyawan diberi ruang untuk terlibat dalam penentuan cara kerja serta memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan dan sasaran dengan memperhatikan sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi prinsip-prinsip keislaman yang sesuai dengan Al-Qur'an dan Al-Hadits yang dapat mendukung kesejahteraan spiritual dan sosial karyawan.

Nilai dan norma yang terkandung dalam ajaran islam diposisikan sebagai pedoman hidup yang dapat diterapkan dalam berbagai dinamika kehidupan manusia. Sejalan dengan hal tersebut, Islam juga memberikan pengaturan mengenai hubungan antarmanusia di lingkungan kerja termasuk konsep kualitas kehidupan kerja dimana menggambarkan kondisi menyeluruh terkait kesejahteraan dan kebahagiaan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Islam sebagai agama rahmatan lil'alamin hadir dengan ajaran yang mengatur kehidupan manusia agar senantiasa berada dalam kondisi sejahtera, bahagia dan hidup dalam suasana yang damai. Adapun beberapa konsep dasar tersebut sebagai berikut:

a. Menetapkan mekanisme penetapan upah yang transparan dan adil

Dalam pandangan islam, sejak seorang karyawan mulai bergabung dengan suatu organisasi kesepakatan mengenai upah atau gaji perlu diterapkan terlebih dahulu secara jelas, ini sesuai dengan sabda Rasulullah: *“Barang siapa yang mempekerjakan seorang karyawan, maka harus disebutkan upahnya”*. Hal ini menunjukkan bahwa sistem gaji atau upah yang adil diterapkan, sehingga baik karyawan maupun majikan dapat melaksanakan kewajiban mereka sesuai dengan perjanjian yang sudah disepakati sebelumnya

b. Solidaritas sosial

Dalam perspektif Islam konsep solidaritas sosial memiliki keterkaitan yang kuat dengan pemberian upah atau gaji. Apabila prinsip pertama dalam kualitas kehidupan kerja berbasis islam menekankan penetapan upah yang transparan dan berkeadilan maka prinsip berikutnya memaknai kualitas kehidupan kerja sebagai adanya perlindungan terhadap keamanan dan keselamatan kerja serta tersedianya jaminan pensiun bagi karyawan.

c. Mengakui kinerja dan memberikan tindak korektif

Merupakan isu penting dalam hubungan antara pimpinan dan karyawan di dalam suatu organisasi. Dalam ajaran islam Allah mendorong pemberian penghargaan atau insentif kepada individu yang mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an dalam surah Al-Nahl ayat 97.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنشَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: “Siapa yang mengerjakan kebajikan baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin sungguh kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari pada apa yang selalu mereka kerjakan.” (Al-Nahl; 97).

Islam mengajarkan pentingnya memberikan dorongan dan motivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap usaha dan hasil kerja yang ditunjukkan perlu mendapatkan pengakuan serta karyawan patut dihargai dan diakui apabila mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik.

d. Terhindar dari tindak ke zaliman

Tugas pokok pegawai dalam pemerintahan Islam adalah melindungi rakyat dari tindak kezoliman. Rasulullah mendorong untuk berlaku adil terhadap orang-orang yang terzalimi dan tetap menjaga kehormatan dan kemuliaan mereka, serta terbebas dari kezaliman. Seperti di jelaskan dalam Qur'an Surah Al-Isra' ayat 70

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى
كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴿٧٠﴾

Artinya: “Sungguh, Kami telah memuliakan anak cucu Adam dan Kami angkut mereka di darat dan di laut. Kami anugerahkan pula kepada mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka di atas banyak makhluk yang Kami ciptakan dengan kelebihan yang sempurna.” (Al-Isra’;70).

2.5 Kinerja

2.5.1 Definisi kinerja

Robbins (Adha dkk, 2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu kepada pekerjaan. Dari berbagai pandangan para ahli yang telah disebutkan sebelumnya dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang diraih oleh seorang karyawan saat

menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diembankan kepadanya (Tukan, Suryani, and Mustika 2020).

Menurut Arif (2020) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan refleksi dari tingkat keberhasilan dalam menjalankan suatu aktivitas atau kebijakan guna mencapai target, tujuan, misi dan visi organisasi yang tercantum dalam rencana strategisnya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang maksimal yaitu kinerja yang memenuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi. Kinerja merupakan hasil bekerja sepanjang periode khusus yang diraih individu ataupun kelompok sejalan terhadap tanggung jawab maupun kewenangan setiap pegawai dan industri harus melaksanakan evaluasi kinerja kepada pegawainya Wartono (2017). Kinerja juga telah digambarkan sebagai kuantitas yang dihasilkan sebagai imbalan atas tenaga kerja yang digunakan dalam jumlah tertentu. Kinerja itu sendiri mempertahankan dimensi khasnya, seperti kualitas, kelengkapan dengan kuantitas yang dibutuhkan. Kinerja telah disebut sebagai kontribusi positif dan negatif individu. Kinerja setiap pegawai telah disebut sebagai fondasi dari kinerja organisasi secara keseluruhan (Nasir, dkk, 2020).

Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu, penyelesaian tugas serta tanggung jawab yang diterima oleh kelompok individu dalam sebuah organisasi sesuai dengan wewenang yang diberikan oleh organisasi tersebut bertujuan untuk mewujudkan visi, misi dan sasaran organisasi yang bersangkutan. Hal ini dilakukan dengan

melibatkan kompetensi, ketekunan, kemandirian, serta kemampuan menyelesaikan tantangan dalam jangka waktu yang telah ditentukan (Erlangga, 2021). Kinerja yang terpelihara dan berkembang meningkat akan berdampak positif bagi organisasi atau lembaga bisnis yang bersangkutan bagi organisasi publik akan memperbaiki dan meningkatkan kepercayaan secara bertahap meningkatkan keuntungan Perusahaan dan dapat dipelihara dan ditingkatkan akan menghasilkan keuntungan yang berkelanjutan. Ma'ruf Abdullah, (2014). Kinerja karyawan menjadi faktor penting yang harus diperhatikan agar sebuah perusahaan dapat terus berkembang dan berhasil dalam suatu persaingan, atau setidaknya dapat terus bertahan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dibantu dengan meningkatkan komitmen organisasional melalui quality of work life yang optimal dalam suatu perusahaan.

2.5.2 Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Mangkunegara, (2014) mengatakan bahwa faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja yang baik itu meliputi faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi, yaitu:

a. Faktor Individu

Dari sudut pandang psikologis, individu yang sehat secara mental dan fisik menunjukkan integritas yang kuat antara fungsi psikis (rohani) dan jasmani. Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini menjadi pondasi utama bagi manusia untuk dapat mengoptimalkan serta memanfaatkan potensinya secara maksimal dalam menjalankan tugas atau aktivitas profesional sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi yang

bersangkutan. Dimana jika diuraikan individu dapat dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki pegawai. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

2. Keterampilan (*Skill*)

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki pegawai. Seperti keterampilan konseptual (*Conceptual Skill*), keterampilan manusia (*Human Skill*), dan keterampilan Teknik (*Technical Skill*).

3. Faktor motivasi (*Motivation*)

Motivasi sering diartikan sebagai sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan perusahaannya. Karyawan yang memiliki sikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, sebaliknya jika karyawan memiliki sifat negatif terhadap situasi pekerjaannya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Faktor lingkungan kerja organisasi

Lingkungan kerja disuatu organisasi terdiri dari dua aspek utama yakni aspek fisik dan aspek non-fisik.

1. Lingkungan fisik meliputi segala kondisi nyata yang ada di sekitar tempat kerja, seperti tata ruang dan fasilitas yang tersedia, pencahayaan yang

memadai, suhu dan sirkulasi udara yang nyaman, tingkat kebisingan yang rendah, keamanan dalam penggunaan peralatan, serta kebersihan lingkungan kerja. Kondisi fisik yang baik akan menciptakan kenyamanan, menjaga kesehatan, serta mendukung kelancaran aktivitas kerja.

2. lingkungan non-fisik lebih menekankan pada suasana sosial dan psikologis di dalam organisasi. Faktor ini mencakup hubungan antarpegawai, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta sistem penghargaan dan apresiasi yang diterapkan. Selain itu, rasa aman dan kepastian kerja, keterbukaan informasi, serta perlakuan yang adil juga menjadi bagian penting dari lingkungan non-fisik. Apabila kedua aspek ini fisik maupun non-fisik dikelola dengan baik, maka lingkungan kerja akan tercipta secara kondusif, sehingga mampu meningkatkan motivasi, kepuasan dan produktivitas karyawan.

2.5.3 Indikator kinerja pegawai

Menurut Ela Susila, (2021) Indikator Mangkunegara kinerja meliputi

- a. Kuantitas kerja menggambarkan jumlah hasil pekerjaan yang dicapai oleh individu maupun kelompok sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Indikator pada dimensi ini adalah tercapainya target kerja
- b. Kualitas kerja, setiap pegawai dalam suatu perusahaan harus memenuhi ketentuan yang diterapkan untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Indikator dari dimensi kualitas kerja yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

- c. Tanggung jawab, yakni sejauh mana pegawai bisa menangani pekerjaannya dengan baik dan tanggung jawab atas apa yang telah dikerjakannya. Indikatornya yakni tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan.

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا ﴿٣٦﴾

Artinya: “Janganlah engkau mengikuti sesuatu yang tidak kauketahui. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan, dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggung jawabannya”.(QS.Al-Isra’:36)

- d. Inisiatif, pegawai dengan inisiatifnya yang tinggi tentunya akan membantu pegawai untuk mencapai targetnya serta permasalahan yang terjadi didalam pekerjaan tanpa harus adanya arahan terlebih dahulu dari rekan kerja maupun atasannya. Indikator nya yaitu inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- e. Kerjasama, hal ini berkaitan dengan bagaimana pegawai bisa membangun kerja sama yang baik dengan rekan kerja didalam sebuah tim. Indikator dari dimensi ini yaitu membangun tim yang baik.

2.5.4 Kinerja dalam prespektif islam

Dalam pandangan islam kinerja merupakan bagian dari aktivitas hidup yang memiliki kedudukan penting dalam kehidupan bermasyarakat. Bekerja tidak hanya dianjurkan oleh agama tetapi juga sering dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kualitas seseorang. Ajaran islam menekankan bahwa setiap individu dituntut untuk bersikap mandiri yaitu memenuhi kebutuhan hidupnya melalui usaha dan kerja meskipun harus menghadapi kesulitan. Dari sisi ekonomi, kerja dipandang sebagai faktor produksi yang memiliki peranan penting selain modal dan sumber daya alam

yang tersedia. Penelitian yang dilakukan oleh Ervanni (2024) Dalam perspektif islam, kinerja tidak hanya dinilai dari hasil pekerjaan semata, tetapi juga dari niat, kejujuran serta kesungguhan dalam menjalankan tugas. Nabi Muhammad SAW dalam Haditsnya mengajarkan bahwa “Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika bekerja, ia menyelesaikan pekerjaannya dengan sempurna” (HR. Baihaqi). Prinsip ihsan, yang mengutamakan melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sangat relevan dalam meningkatkan kinerja SDM di dunia kerja modern. Dalam ajaran Islam bekerja dipandang sebagai kewajiban yang harus dijalankan oleh setiap manusia. Meskipun Allah telah menetapkan rezeki bagi hambanya rezeki tersebut tidak akan diperoleh tanpa adanya ikhtiar dan usaha dari individu yang bersangkutan Oleh karena itu, jika seseorang ingin berkecukupan dan Sejahtera ia harus bekerja. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-qur'an khususnya pada surah At-Taubah:105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan” (Q.S At-Taubah:105)

Adapun indikator kinerja dalam perspektif Islam sebagai berikut berdasarkan hasil penelitian Alimuddin yang mengemukakan terdapat empat elemen penilaian kinerja yang sesuai dengan perspektif Islam yaitu:

- a. Material adalah keuntungan atau laba yang cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga yang diperoleh dengan cara jujur tidak merugikan orang lain dan digunakan untuk investasi demi keberlangsungan hidup perusahaan.
- b. Mental yaitu dalam melakukan sebuah pekerjaan hendaknya dilakukan dengan tekun dan perasaan Bahagia menikmati hasil yang diperoleh, dan menumbuhkan kepercayaan diantara sesama
- c. Spritual yaitu lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT. Menganggap bekerja sebagai sarana ibadah kepada Allah SWT. Selalu merasa bersyukur dengan hasil yang diperoleh dan tetap taat dan konsisten dengan aturan serta hukum-hukum Allah.
- d. Persaudaraan yaitu terciptanya hubungan sosial yang harmonis baik dalam lingkungan perusahaan maupun lingkungan masyarakat sekitar dengan memberikan pekerjaan kepada orang-orang miskin berbagi dengan masyarakat sekitar, memenuhi kebutuhan masyarakat dengan produk dan jasa yang halal dan memiliki kualitas tinggi dengan harga terjangkau.

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ ﷺ قَالَ "الْمُؤْمِنُ لِلْمُؤْمِنِ
كَالْبُنْيَانِ يَشُدُّ بَعْضُهُ بَعْضًا" (رواه البخاري ومسلم)

Artinya: "Seorang mukmin terhadap mukmin yang lain seperti sebuah bangunan, yang satu menguatkan yang lain." (HR.Bukhari dan Muslim)

2.6 Kepuasan Kerja

2.6.1 Definisi kepuasan kerja

Menurut Suryawan (2022) Kepuasan kerja merupakan bentuk respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, serta perasaan karyawan mengenai

apakah pekerjaan tersebut menyenangkan atau tidak. Secara umum hal ini mencerminkan perbedaan antara imbalan yang diterima pekerja dan imbalan yang mereka anggap seharusnya diperoleh. Pada dasarnya, kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi, serta mendorong semangat kerja dan loyalitas karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan sikap positif karyawan terhadap berbagai situasi yang mereka hadapi di tempat kerja. Annassya (2025) Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menunjukkan rasa senang yang dirasakan terhadap pekerjaan. Oleh karenanya pemimpin organisasi perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan agar kinerja dapat meningkat dan tujuan perusahaan tercapai.

Kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berpengaruh terhadap tingkat produktivitas karyawan. Kepuasan kerja dapat dilihat dari cara karyawan menyesuaikan diri terhadap perubahan karakteristik pekerjaannya. Organisasi yang baik akan menciptakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi melalui manajemen yang efektif. Kepuasan kerja sebagai reaksi emosional yang kompleks merupakan hasil dari dorongan, keinginan, tuntutan serta harapan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan kenyataan yang dirasakan karyawan sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional berupa perasaan senang, puas atau perasaan dari ketidakpuasan. Kedua, pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seorang pegawai terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan situasi kerja, kerja antar pegawai, imbalan yang diterima di tempat kerja, dan hal-hal yang berkaitan dengan faktor

fisik dan psikis. Sikap terhadap pekerjaan ini adalah hasil dari sikap khusus individu terhadap faktor-faktor di tempat kerja (Murfat & Nasir, 2021).

2.6.2 Aspek- Aspek Kepuasan Kerja

Terdapat lima aspek kepuasan kerja Rusdiana (2022), yaitu:

a. Pekerjaan itu menantang secara mental

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang seberapa baik yang mereka lakukan.

b. Hadiah yang layak.

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang seberapa baik yang mereka lakukan.

c. Kondisi kerja yang mendukung.

Karyawan peduli terhadap lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk menyelesaikan tugas.

d. Rekan kerja yang mendukung.

Karyawan akan mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi nyata dari pekerjaan.

e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Padahal, orang yang tipe kepribadiannya sama dengan pekerjaan yang dipilihnya seharusnya memiliki bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan pekerjaannya.

2.6.3 Faktor-faktor kepuasan kerja

Kepuasan kerja tercipta saat kebutuhan psikologis dan praktis karyawan terpenuhi, baik dari aspek internal seperti makna pekerjaan, maupun eksternal seperti gaji dan lingkungan kerja. Adapun Faktor-faktornya adalah:

a. Kompensasi

Gaji dan tunjangan yang adil dan kompetitif sangat memengaruhi kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja meningkat signifikan ketika kompensasi sesuai dengan kontribusi dan kebutuhan karyawan. (Yuliana & Prasetyo, 2023)

b. Lingkungan kerja

Faktor lingkungan kerja fisik seperti kenyamanan, keamanan, dan estetika, serta lingkungan sosial seperti hubungan dengan rekan kerja dan atasan, menjadi determinan utama kepuasan kerja. (Wijaya et al., 2022)

c. Karakteristik Pekerjaan

Mencakup keragaman tugas, otonomi, makna pekerjaan, dan prospek karier.

2.6.4 Indikator kepuasan kerja

Menurut Afandi, (2021) adapun kepuasan kerja sebagai berikut:

a. Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan seseorang dapat menjadi salah satu faktor yang menentukan tingkat kepuasan kerja

b. Upah

Jumlah bayaran yang diterima sebagai hasil dari melakukan pekerjaannya apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakannya adil

c. Pengawas

Seseorang yang secara konsisten memberikan petunjuk atau bimbingan dalam melaksanakan tugasnya

d. Rekan kerja

Orang yang terus-menerus berinteraksi selama menjalankan pekerjaannya dapat memengaruhi apakah pekerjaan itu terasa menyenangkan atau justru tidak menyenangkan.

Setiawan dan Ghozali (2006:161) mengutip pandangan Smith et al. (1969) bahwa kepuasan kerja terdiri atas lima aspek atau indikator yaitu “pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawas, promosi, dan rekan kerja.

2.6.5 Kepuasan kerja dalam perspektif islam

Dalam pandangan islam kepuasan kerja tidak hanya dipandang dari aspek material seperti gaji atau fasilitas tetapi juga menyangkut beberapa aspek spiritual, moral dan sosial. Islam memandang kerja sebagai bentuk ibadah (*ibadah ghairu mahdhah*) selama dilakukan dengan niat yang benar, halal dan memberi manfaat. kepuasan kerja juga dikaitkan dengan perasaan, budaya dan kepercayaan yang ada pada pekerja semasa mereka bekerja.(Yusoff, 2022)

Beberapa poin penting dalam kepuasan kerja:

1. Kerja sebagai amanah

Dalam Islam, pekerjaan adalah amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab. Allah berfirman dalam QS. Al-Anfal [8]: 27 agar orang beriman tidak mengkhianati amanah. Seorang pekerja yang melaksanakan tugasnya dengan baik akan merasakan kepuasan batin.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ٢٧

Artinya: *Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu mengkhianati (amanah) Allah dan Rasul-Nya dan (janganlah) kamu mengkhianati amanah-amanah kamu, sedang kamu mengetahui (salahnya).* (QS. Al-Anfal [8]: 27)

2. Konsep ihsan (bekerja dengan kualitas terbaik)

Dalam sabdanya Rasulullah SAW berkata: *“Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, ia menyempurnakan pekerjaannya.”* (HR. Al-Baihaqi). Dengan bekerja sebaik-baiknya, seseorang akan memperoleh kepuasan karena merasa memberi manfaat dan mendapat ridha Allah.

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُثْقِنَهُ

“Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila mengerjakan suatu pekerjaan, ia menyempurnakannya.” (HR. Al-Baihaqi)

3. Keadilan dan kelayakan upah

Dalam pandangan islam pemberian upah harus dilakukan secara adil dan tepat waktu. Rasulullah SAW bersabda: *“Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.”* (HR. Ibnu Majah). Jika pekerja memperoleh upah yang layak dan sesuai, maka hal ini meningkatkan kepuasan kerja.

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.” (HR. Ibnu Majah)

4. Nilai spiritual dalam pekerjaan

Kepuasan kerja dalam Islam juga terkait dengan keyakinan bahwa rezeki datang dari Allah SWT. Sikap syukur terhadap hasil kerja, meskipun sedikit, menumbuhkan rasa puas dan tenang dalam hati.

5. Keseimbangan dunia dan akhirat

Islam menekankan keseimbangan antara pekerjaan duniawi dengan ibadah. Pekerjaan yang halal, dijalani dengan ikhlas, akan mendatangkan kebahagiaan dunia sekaligus pahala di akhirat.

2.7 Hipotesis Penelitian

2.7.1 Kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kebahagiaan di tempat kerja dalam kehidupan kerja adalah salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Kebahagiaan di tempat kerja diperoleh dari lingkungan kerja yang mendukung yang mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas individu.

Ardiano (2025) Yang berjudul Pengaruh *happiness at worklife* dan *qwl* terhadap kinerja karyawan dengan *ocb* sebagai variabel mediasi pada badan amal zakat nasional (baznas). Dalam penelitian ini mengeksplorasi *happiness at worklife* dan kualitas kehidupan kerja (*QWL*) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Baznas Microfinance. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maisaroh, (2024) yang berjudul *Happiness at work, work life balance* dan *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan bayang cafe Jimbaran. Didalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Happiness at Work* dan *Work Life Balance* berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan di bayang cafe Jimbaran. Dimana semakin tinggi tingkat kebahagiaan dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan, maka akan meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja, yang selanjutnya berdampak positif pada performa dan produktivita.

Berdasarkan penelitan diatas, maka disimpulkan dalam penelian ini hipotesis yang diambil adalah:

H1= Terdapat pengaruh yang signifikan antara kebahagiaan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan.

2.7.2 Kualitas kehidupan kerja (*QWL*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Keterikatan kerja diketahui termasuk salah satu aspek yang dipengaruhi dan tidak dapat terlepas oleh konstruk kualitas kehidupan kerja. Konstruk ini dianggap sebagai salah satu faktor yang paling penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan memperoleh efektivitas organisasi, karena peningkatan engagement pada level individual diketahui dapat dicapai melalui peningkatan penerapan *quality of work life*. Penerapan kualitas kehidupan kerja juga diidentifikasi sebagai hal yang penting dalam memelihara kebahagiaan yang dirasakan oleh pekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Setiawati, 2023) yang berjudul “*Peran komitmen organisasional memediasi pengaruh quality of work life terhadap kinerja karyawan*” Mengemukakan bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta terhadap komitmen organisasional. Selain itu, komitmen organisasional berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Respati (2023) yang berjudul “*Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap performa karyawan peran mediasi kepuasan kerja*” menyatakan bahwa bahwa kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan performa karyawan. Meski begitu, kepuasan kerja tidak secara langsung memotivasi peningkatan performa kerja.

Berdasarkan studi diatas menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja (*QWL*) sangat penting bagi perusahaan karena dapat mempengaruhi seberapa baik karyawan

bekerja. Berdasarkan beberapa penelitian diatas, maka dalam penelian ini hipotesis yang diambil adalah:

H2 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja (*QWL*) terhadap kinerja karyawan

2.7.3 Pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Kebahagiaan di tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, kebahagiaan tempat kerja di peroleh dari lingkungan yang positif yang saling mendukung satu sama lain yang tercipta rasa nyaman, aman dan bahagia dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian Tobing (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Anggraini (2018) bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi kebahagiaan dan sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan kerja maka semakin rendah kebahagiaan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pernyataan bahwa kepuasan kerja cukup signifikan dengan kebahagiaan dan merupakan komponen utama dari kebahagiaan di tempat kerja.

Kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi peningkatan sebuah kinerja karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Asari (2022) kepuasan kerja yang memadai akan menumbuhkan semangat serta kreativitas dalam bekerja sehingga menunjukkan kinerja yang baik, sedangkan

keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga berperanan dalam meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Dengan adanya kebahagiaan tempat kerja maka kepuasan ditempat kerja akan tercipta dengan sendirinya, karyawan cenderung lebih produktif dan berdedikasi. Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa penerapan kebahagiaan ditempat kerja sangat dibutuhkan bagi Perusahaan karena dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian diatas, maka dalam penelitian ini hipotesis yang diambil adalah:

H3 = terdapat pengaruh yang signifikan antara kebahagiaan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

2.7.4 Pengaruh kualitas kehidupan kerja (qwl) terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Kinerja karyawan sangat penting untuk sebuah perusahaan, karena kinerja merupakan satu hal yang utama dalam perusahaan untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan dan dapat bersaing pada perkembangan bisnis. Baik buruknya kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti *quality of work life* dan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiawati (2023) yang berjudul “*Peran komitmen organisasional memediasi pengaruh quality of work life terhadap kinerja karyawan*” mengemukakan bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta terhadap komitmen organisasional. Selain itu, komitmen organisasional berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan, sejalan

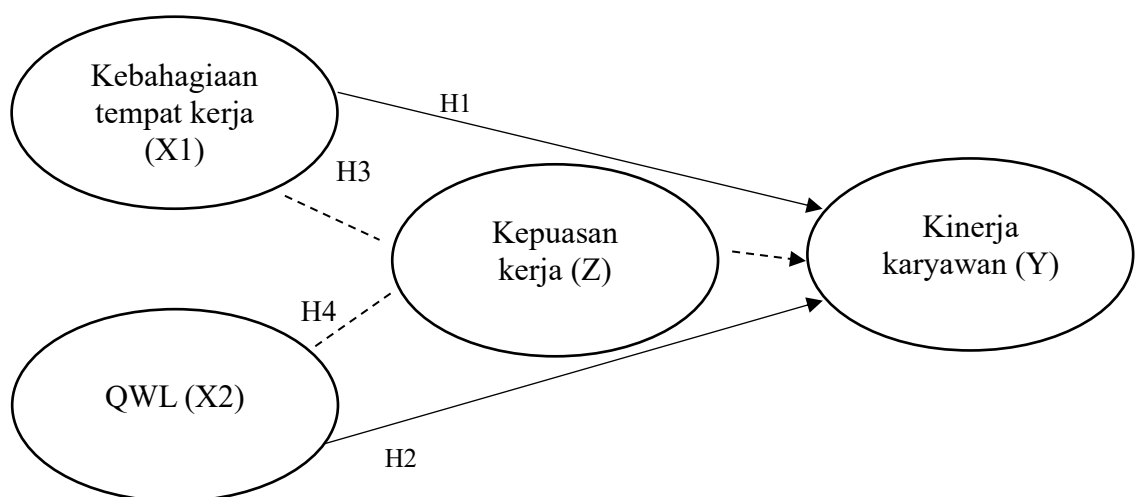
dengan penelitian yang dilakukan oleh Hafizh dan hariastuti (2021) mengungkapkan *quality of work life* membawa pengaruh positif bermakna kepada kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Arif (2020) yang berjudul “*Pengaruh quality of work life dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*” mengemukakan bahwa bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa penelitian diatas, maka dalam penelitian ini hipotesis yang diambil adalah:

H4 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara *QWL* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

2.8 Model Hipotesis

Model Hipotesis dibuat untuk memfokuskan sudut pandang dan menyederhanakan masalah penelitian dengan menjelaskan hubungan antar variabel.



Gambar 2. 1 model hipotesis. pengaruh kebahagiaan tempat kerja dan kualitas kehidupan kerja (qwl) terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada generasi z kota malang.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Studi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono, (2022) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Filsafat positivisme memandang realitas/ gejala/ fenomena itu dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur dan hubungan gejala bersifat sebab akibat. Penelitian pada umumnya dilakukan pada populasi atau sampel tertentu yang representatif. Proses penelitian bersifat deduktif. dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Berdasarkan definisi tersebut maka metode kuantitatif dapat disimpulkan sebagai sebuah metode penelitian yang di dalamnya menggunakan banyak angka yang konkrit dan terukur. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang data-datanya numerikal dan diolah dengan menggunakan metode statistic yang terukur.

3.2 Lokasi Penelitian

Dalam konteks sumber daya manusia, penelitian ini menyelidiki pengaruh kebahagiaan di tempat kerja dan kualitas kehidupan kerja (*QWL*) terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, organisasi yang telah menunjukkan kinerja unggul perlu menunjukkan bagaimana kebahagiaan di tempat kerja dan kualitas kehidupan

kerja memengaruhi kinerja karyawan mereka yang pada akhirnya berdampak pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Peneliti memilih generasi z yang berada di kota malang sebagai subjek penelitian, khususnya pada industri FnB Pemilihan ini didasarkan pada fenomena yang relevan serta kapasitas tiap industri dalam melakukan pendampingan dan pengembangan karyawan yang selaras dengan tujuan penelitian ini.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sugiyono, (2022) Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan.

Penelitian yang dilakukan oleh Zainuddin Iba, (2023) Populasi adalah domain umum yang menjadi fokus penelitian untuk pengamatan atau analisis pada suatu wilayah dan periode tertentu. Terdapat dua jenis populasi, yaitu populasi terbatas, di mana jumlah anggota dapat diidentifikasi dan populasi tak terbatas, dimana jumlah anggotanya tidak dapat ditentukan. Populasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kategori yang berbeda yaitu homogen dan heterogen. Populasi homogen terdiri dari unsur-unsur yang seragam dan tidak memerlukan pengukuran kuantitatif. Populasi heterogen terdiri dari unsur-unsur yang bervariasi secara alami dan memerlukan penetapan batas yang telah ditetapkan baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Populasi merupakan keseluruhan objek maupun subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti, kemudian dijadikan dasar dalam penarikan kesimpulan (Subhaktiyasa, 2024).

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. penelitian ini berfokus pada generasi z dalam bidang industri FnB yang berada di kota Malang sebagai subyek penelitian dimana pada obyek penelitian ini berjumlah 100 karyawan generasi z. Oleh karena itu hal ini disebabkan oleh fenomena atau kemampuan karyawan yang mendukung sebagai syarat penelitian.

3.3.2 Sampel

Dalam buku Sugiyono, (2022) sampel yaitu bagian dari populasi yang mewakili jumlah serta karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Adapun sampel di penelitian ini berjumlah 100 karyawan dimana yang dibagikan kuisioner seluruh generasi z di bidang industri FnB yang berada di kota Malang, responden sesuai dengan rekomendasi minimum dalam model struktural yang menyarankan ukuran sampel minimum antara 100-400 tergantung pada kompleksitas model (Hair et al., 2019).

3.3.3 Teknik pengambilan sampel

Teknik sampling menurut Sugiyono, (2022b) merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan dipakai dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel terbagi menjadi dua, yaitu probability sampling dan non-probability sampling. Cara pengambilan data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik non probability atau purposive sampling. Metode yang digunakan pada teknik ini adalah teknik purposive sampling. Menurut Usman (2024) Purposive Sampling adalah teknik pengambilan sampel di mana subjek dipilih secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu yang dianggap relevan oleh

peneliti. Hal ini disebabkan relevan dengan tujuan penelitian karna fokus pada kelompok atau individu tertentu.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah penting dalam sebuah penelitian, data yang dikumpulkan akan digunakan sebagai bahan analisis. Dalam penelitian Sugiyono, (2022) Pengumpulan data dapat dilakukan dalam beragam situasi, dari berbagai sumber, serta melalui berbagai metode. Dalam penelitian ini digunakan lebih dari satu sumber data, yaitu sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer merupakan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari sumbernya. Data utama penelitian ini dikumpulkan langsung di lapangan, sedangkan data primernya berupa jawaban responden terhadap daftar pernyataan yang diajukan kepada generasi z yang berada di kota malang.

Sementara itu, data atau sumber sekunder merupakan sumber yang tidak memberikan data secara langsung kepada peneliti, misalnya melalui pihak lain atau dokumen. Selanjutnya ditinjau dari cara atau teknik pengumpulan data maka teknik pengumpulan dapat meliputi observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi serta kombinasi dari keempat teknik tersebut.

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner atau angket. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menyampaikan sekumpulan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner akan disebar kepada responden yaitu seluruh generasi z dibidang FnB yang berada di kota malang melalui jaringan internet dengan menggunakan google forms agar memungkinkan responden mengisi kuesioner dengan cepat dan efisien. Pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala

likert yaitu skala yang digunakan untuk menilai sikap, pendapat dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial tersebut telah ditetapkan secara khusus oleh peneliti dan selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berubah pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi yang sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata berikut (Sugiono 2018). Untuk mendapatkan data numerik gunakan skala 1-5 dan beri skor atau nilai seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 2.1

tabel 3. 1 skala likert

Tanda	Keterangan	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono 2018

3.5 Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Rifa'i, (2024) menyatakan devinisi operasional merupakan pernyataan konkret mengenai bagaimana suatu variabel diukur atau diamati dalam penelitian tertentu. Operasional adalah yang memberikan pernyataan pada peneliti untuk apa saja yang diperlukan dalam menjawab pertanyaan atau menguji hipotesis penelitian, khususnya pada penelitian kuantitatif atau pernyataan konkret mengenai bagaimana suatu variabel diukur atau diamati dalam penelitian tertentu. Definisi ini

memastikan bahwa variabel dapat diukur secara konsisten dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Adapun variabel penelitian dalam penelitian ini, yaitu kebahagiaan tempat kerja, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan kinerja.

a. Variabel bebas (Independent Variable)

Menurut Sugiyono, (2022c) variabel independen sering dikenal sebagai variabel stimulus, prediktor atau antecedent. Dalam bahasa Indonesia variabel ini disebut variabel bebas dimana variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel dependen (terikat). Terdapat 2 variabel independen dalam penelitian ini yaitu terdiri dari Kebahagiaan tempat kerja (X1), Kualitas kehidupan kerja (X2).

b. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono, (2022c) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria atau konsekuen. Dalam bahasa Indonesia variabel ini dikenal sebagai variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau muncul sebagai akibat dari adanya variabel bebas. Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja (Y)

c. Variabel Intervening (Mediasi)

Dalam hal ini tuckman (1988) menyatakan “*An intervening variabel is that factor that theoretically affect the observed phenomenon but cannot be seen, measure, or manipulate*”. Variabel intervening adalah variabel yang secara teori memengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen sehingga menjadi hubungan tidak langsung serta tidak dapat diamati atau diukur secara

langsung. Variabel ini berperan sebagai variabel perantara yang terletak di antara variabel independen dan dependen sehingga variabel independen tidak langsung memengaruhi perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2022c). Kepuasan kerja (Z) sebagai Variabel intervening (mediasi) dalam penelitian ini

Penelitian Pryce-Jones (2010) *Happiness at work* atau kebahagiaan tempat kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki individu di setiap waktu kerja, karena individu tersebut mengetahui, mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya sehingga mampu memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan bagi dirinya dalam bekerja (Agustien & Soeling, 2020). Pryce-Jones juga menyebut bahwa kebahagiaan di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh keseimbangan hidup dan kesempatan untuk berkembang. Kepuasan kerja Keterlibatan karyawan dengan motivasi intrinsik dan perasaan bangga terhadap pekerjaan adalah indikatornya.

Kualitas Kehidupan Kerja (*QWL*) merupakan persepsi karyawan terhadap kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja. Pencapaian kualitas kehidupan kerja yang baik bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan meningkatkan motivasi sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal, sekaligus memenuhi kebutuhan karyawan melalui penyediaan sarana dan prasarana lingkungan kerja. (Ega Pratiwi, et.al 2022).

kepuasan kerja merupakan sikap seorang pegawai terhadap pekerjaannya yang mencakup situasi kerja hubungan antar karyawan imbalan yang diterima serta aspek fisik dan psikologis di tempat kerja. Sikap terhadap pekerjaan ini muncul sebagai hasil dari penilaian individu terhadap berbagai faktor yang ada di lingkungan atau tempat kerja (Murfat & Nasir, 2021).

Robbins (Adha dkk, 2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu kepada pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Tukan, Suryani dan Mustika 2020).

tabel 3. 2 indikator variabel

No	Variabel	Indikator	Item	Jenis Data
1.	Kebahagiaan di tempat kerja (X1)	Kepuasan terhadap pekerjaan	1. Karyawan puas terhadap pekerjaan yang diberikan 2. Karyawan merasa puas terhadap tanggung jawab yang diberikan	Likert
		Hubungan kerja yang harmonis	1. Interaksi positif antara rekan kerja 2. Komunikasi dengan rekan kerja berjalan lancar	
		Lingkungan kerja yang mendukung	1. Lingkungan yang baik dan kondusif bagi karyawan 2. Lingkungan kerja aman dan nyaman untuk bekerja.	
		Penghargaan dan pengakuan	1. pekerjaan diberikan apresiasi secara adil 2. Mendapatkan pujian positif	
	Robbins & Judge (2019) dan Wibowo (2021)	Rasa aman dan Nyaman	1. Lingkungan kerja merasa nyaman dalam beraktivitas. 2. Merasa aman dalam menjalankan pekerjaan saya.	

		Kesempatan untuk berkembang	1. Mendapatkan peluang untuk berkembang 2. mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan	
2.	Kualitas kehidupan kerja atau QWL (X2)	Kondisi dan lingkungan kerja	1. kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan ekspektasi 2. Kondisi ruang kerja mendukung untuk bekerja	Likert
		Dukungan atasan dan rekan kerja	1. Mendapatkan dukungan dari atasan 2. Rekan kerja dan atasan menghargai pendapat	
		kesempatan pengembangan karier	1. Merasa mendapatkan kesempatan dalam pengembangan karir 2. mendapatkan peluang untuk mengembangkan potensi	
	Indrawati & Pratiwi (2022)	Keadilan dan pengakuan	1. Prestasi dan pencapaian diakui 2. pengakuan kepada karyawan yang memiliki kemampuan lebih	
		Keseimbangan waktu kerja dan pribadi	1. pekerjaan tidak mengganggu aktivitas pribadi 2. memiliki kesempatan untuk beristirahat	
3.	Kinerja (Y)	Kuantitas kerja	1. mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang diberikan sesuai target. 2. Beban kerja dapat ditangani	Likert
	Ela Susila (2021)	Kualitas kerja	1. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik	

	Dan Sutrisno (2020)		2. Mampu menjaga kualitas	
		Tanggung jawab	1. Selalu mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku 2. Tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	
		Inisiatif	1. berinisiatif untuk menyelesaikan tugas tanpa selalu menunggu arahan. 2. Inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya	
		Kerjasama	1. mampu bekerja sama dengan rekan kerja 2. Bersedia membantu rekan kerja	
4.	Kepuasan kerja	Pekerjaan	1. Merasa pekerjaan yang lakukan sesuai dengan kemampuan 2. Merasa pekerjaan sesuai keahlian	Likert
	Afandi (2021) & (Setiawan dan Ghozali (2006)	Upah	1. Merasa upah atau gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja 2. Upah sesuai pekerjaan	
		Pengawas	1. memberikan perintah 2. memberikan arahan	
		Rekan kerja	1. Rekan kerja memberikan bantuan 2. Rekan kerja mendukung	

3.6 Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif penelitian yang dilakukan oleh Sugiyono, (2022b) analisis data merupakan tahapan yang dilakukan setelah seluruh data dari responden atau sumber lainnya dikumpulkan. Adapun kegiatan dalam analisis data meliputi pengelompokan data berdasarkan variabel dan karakteristik responden, penyusunan

data dalam bentuk tabel, penyajian data untuk setiap variabel yang diteliti, serta melakukan perhitungan guna menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan.

Menurut Sugiono (2020) analisis data merupakan proses penataan dan pengolahan data secara sistematis yang diperoleh dari wawancara, pencatatan di lapangan dan dokumentasi. Proses ini mencakup pengelompokan data ke dalam kategori pemecahan menjadi unit-unit yang lebih kecil penyusunan pola, sintesis serta penentuan data yang paling relevan. Setelah pengumpulan data melalui kuesioner selesai, peneliti mengolah data tersebut menggunakan aplikasi SmartPLS. Tahapan analisis data yang akan dilakukan meliputi beberapa langkah berikut.

3.6.1 Uji validitas

Menurut Sugiono (2022) validitas adalah tingkat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan kata lain data dianggap valid jika tidak terdapat perbedaan antara data yang dilaporkan oleh peneliti dan kondisi sebenarnya pada objek penelitian.

3.6.2 Convergent validity

Menurut Hair et al (2021) dalam bukunya menyatakan bahwa convergent validit adalah suatu pengukuran sejauh mana konstruk konvergen dapat menjelaskan varian indikatornya. Validitas convergent adalah uji yang digunakan untuk membuktikan bahwa pertanyaan-pertanyaan variabel laten dapat dipahami oleh responden sesuai maksud peneliti (Religia, 2020). Uji validitas convergent dapat dilihat dari nilai loading factor pada setiap indikator konstruk.

a. Loading factor

Indikator individual dengan nilai korelasi si atas 0,7 dianggap reliabel. Namun dalam studi kenaikan skala, nilai loading faktor 0,5 hingga 0,6 masih dapat diterima (Ghozali 2021). Untuk penelitian exploratory, nilai loading factor harus berada di antara 0.6 – 0.7.

b. *Average variance extracted (ave)*

Average variance extracted (*AVE*) nilainya harus lebih dari 0.50 (Ghozali, 2021). *AVE* adalah sebuah nilai rata-rata besar dari muatan kuadrat indikator terkait dengan konstruk. Nilai *AVE* setara dengan communality sebuah konstruk. Nilai *AVE* 0.5 atau lebih tinggi menunjukkan bahwa konstruk menjelaskan 50% bahkan lebih varian indikator yang membentuk konstruk

3.6.3 Discriminant validity

Discriminant validity adalah langkah pengukuran berikutnya yang digunakan untuk mengukur sejauh mana sebuah konstruk secara empiris berbeda dari konstruk lain (Hair et al., 2021). Validitas diskriminan menggambarkan bahwa antara variabel laten yang satu memiliki perbedaan dengan variabel laten lainnya menurut penelitian Hair et al., (2021). Terdapat tiga metode yang dapat memberikan penjelasan terhadap uji validitas diskriminan yaitu kriteria Fornell Larckel, Cross Loading, dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT).

- a. Fornell larckel criterion menggambarkan bahwa sebuah konstruk laten harus menjelaskan dengan lebih baik varians dari indikatornya sendiri dari pada varians dari konstruk laten lainnya (Hair et al, 2021).

- b. Nilai cross loading menunjukkan korelasi antara suatu indikator terhadap konstruksya dan terhadap konstruk lainnya. Nilai korelasi indikator terhadap variabel latennya perlu menunjukkan hasil yang lebih besar daripada nilai korelasinya terhadap variabel late yang lainnya menurut penelitian Hair et al., (2021).
- c. Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) adalah nilai rata-rata dari suatu korelasi indikator pada seluruh konstruk (*heterotrait heteromethod correlations*) relatif terhadap mean dari korelasi rata-rata untuk indikator yang mengukur konstruk yang (Hair et al., 2021).

yaitu nilai heterotrait-monotrait ratio (HTMT) setiap variabel penelitian < 0.9 memiliki validitas diskriminan yang baik.

3.6.4 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam Smart PLS dapat dilakukan melalui dua cara yaitu composite reliability (juga dikenal sebagai Dillon-Goldstein's) dan Cronbach's alpha. Aturan praktis (*rule of thumb*) yang umum digunakan dalam menilai reliabilitas menyatakan bahwa nilai composite reliability sebaiknya lebih dari 0.7 untuk penelitian konfirmatori sedangkan untuk penelitian eksploratori, nilainya idealnya berada di kisaran 0.6-0.7 (Ghozali & Latan, 2015)

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau dapat diandalkan apabila jawaban responden terhadap pernyataan yang diberikan menunjukkan konsistensi atau kestabilan dari waktu ke waktu. Menurut Ghozali, (2018) menunjukkan bahwa Alpha cronbach's dapat diterima jika > 0.6 , semakin dekat alpha cronbach's dengan

1, semakin tinggi keandalan konsisten internal. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji realibilitas adalah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 , maka *item* pertanyaan dalam kuesioner dapat diandalkan (*reliable*).
- b. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* < 0.60 , maka *item* pertanyaan dalam kuesioner tidak dapat diandalkan (*not reliable*).

3.6.5 Uji Model Fit (Uji SRMR, d-ULS, d-G, Chi-Square, NFI, dan Q2)

Menurut Ghazali, (2021) uji F memiliki tujuan untuk menguji kelayakan model penelitian yaitu mengetahui atau menguji apakah persamaan model regresi dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan ($\text{Sig} \leq 0.05$) maka model regresi dapat digunakan.

- a. *Standardized root mean square residual* (SRMR) < 0.10 atau 0.08 , maka model akan dianggap cocok. (Dijkstra and Henseler 2015)
- b. *D_ULS (the squared Euclidean distance)*, *d_G (the geodesic distance)* Nilai *D_ULS* dan *d_G* tidak terkait dengan nilai apapun, karena interval kepercayaan *d_ULS* dan *d_G* (dan SRMR) tidak diperoleh dengan menjalankan prosedur bootstrap “normal”.
- c. *Chi-square*, tidak dapat digunakan sebagai satu-satunya ukuran kecocokan keseluruhan model. Salah satu sebabnya adalah karena Chi-square sensitif terhadap ukuran sampel.
- d. Normal Fit Index (NFI) menghasilkan nilai antara 0 dan 1, semakin mendekati 1 semakin baik/semakin sesuai model yang dibangun.

3.6.6 Inner model (uji r-square dan r-square adjusted)

Dalam penelitian setiawan.t.a, (2025) inner model atau model struktural adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar variabel laten didasarkan pada teori, logika atau pengalaman praktis yang diamati para peneliti sebelumnya. Salah satu cara utama untuk mengevaluasi kualitas inner model adalah melalui nilai R-Square (R^2) dan Adjusted R-Square.

- a. Nilai R-Square, model ini digunakan dalam penelitian untuk mengetahui pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R-Square 0,67 diartikan baik 0,33 diartikan moderat atau medium dan 0,19 diartikan lemah
- b. Adjusted R-Square yang merupakan versi penyesuaian dari R^2 , dengan mempertimbangkan jumlah konstruk prediktor dalam model. Adjusted R^2 berguna untuk menghindari overestimasi kekuatan prediktif model, terutama pada model yang memiliki banyak konstruk eksogen. Dengan demikian, R^2 dan Adjusted R^2 memberikan gambaran mengenai seberapa baik inner model dalam menjelaskan variabel endogen dan seberapa efisien model dalam menyusun prediksi yang tepat.

3.6.7 Uji hipotesis (pengaruh langsung dan uji mediasi)

Uji hipotesis adalah upaya untuk menguji dan menganalisis bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) diciptakan untuk melihat uji statistik yang terjadi pada setiap variabelnya, dengan tujuan untuk membuktikan bahwa H_0 tidak diterima namun, hipotesis alternatif (H_a) adalah yang sebaliknya. Hair et al., (2021) mendefinisikan mediasi sebagai situasi di mana satu atau lebih konstruk mediator menjelaskan mekanisme pengaruh konstruk eksogen terhadap konstruk endogen. Uji mediasi dilakukan untuk mengetahui apakah

variabel mediator memberikan pengaruh pada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Analisis efek tidak langsung merupakan analisis pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yang dimediasi oleh variabel. Dan uji hipotesis berikutnya dilakukan dengan nilai t dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$. Di antara kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut.

- a. Apabila nilai P-value kurang dari 0.05 maka hubungan tersebut signifikan, yang berarti variabel mediasi memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dengan kata lain, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_A) diterima. yang mengindikasikan adanya efek tidak langsung.
- b. Apabila nilai P-value lebih besar dari 0.05, maka hubungan tersebut dianggap tidak signifikan, artinya variabel mediasi tidak memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dengan kata lain hipotesis nol (H_0) diterima sedangkan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Pekerjaan generasi z di kota Malang

Generasi z merupakan kelompok yang lahir dari sekitaran tahun 1997-2012 generasi z memiliki beberapa karakteristik yang menjadikan mereka terlihat seperti anak-anak di era tersebut. Karakteristik yang paling terlihat adalah sangat terbiasa dengan sebuah teknologi, berkomunikasi di dunia maya, lebih bertoleransi, mandiri, ambisius dan memprioritaskan sebuah finansial. Generasi z sangat memanfaatkan teknologi untuk menarik daya tarik konsumen, tren pemasaran digital juga menjadi elemen penting dalam membangun daya tarik bisnis makanan dan minuman bagi generasi z. Media sosial seperti instagram, tiktok dan youtube telah menjadi saluran utama untuk mempromosikan produk dan membangun citra merek. Penggunaan konten kreatif, pendekatan interaktif dan kolaborasi dengan influencer mampu menciptakan hubungan emosional antara merek dan konsumen. Handayani et al., (2025)

4.1.2 Perusahaan *food and beverage* di kota Malang

Kota Malang merupakan sebuah kota yang berada di provinsi jawa timur dan dikenal sebagai pusat wisata sekaligus kota pendidikan. Selain itu, Malang juga populer dengan beragam kulinernya yang khas, menjadikannya salah satu destinasi kuliner yang cukup diminati di Jawa Timur. Fenomena Generasi Z di kota Malang menunjukkan dinamika yang menarik khususnya dalam perkembangan industri *Food and Beverage* (FnB). Sebagai salah satu pusat pendidikan terbesar di

Indonesia dengan jumlah mahasiswa lebih dari 300 ribu jiwa (BPS, 2023a) Malang didominasi oleh generasi muda terutama generasi z kehadiran mereka sebagai kelompok usia produktif memberikan pengaruh signifikan terhadap tren konsumsi, pola kerja, serta perkembangan usaha di sektor FnB yang menjadi salah satu industri paling dinamis di kota Malang.

Data menunjukkan bahwa lebih dari 55% tenaga kerja Gen Z di Malang terserap di sektor jasa, terutama bidang perdagangan, kuliner, serta sektor kreatif dan digital (BPS, 2023b). Industri FnB menjadi sektor yang berkembang pesat, terbukti dari semakin banyaknya kafe, restoran, dan usaha kuliner modern di kawasan kampus maupun pusat kota. Wijaya., (2024) menyatakan Maraknya mahasiswa maupun masyarakat yang berdatangan ke kota Malang menjadi peluang emas bagi pelaku usaha makanan dan minuman, hal tersebut juga mengungkit pertumbuhan ekonomi di kota Malang yang mencapai 6,32 persen. Bahkan angka tersebut lebih tinggi dari pertumbuhan ekonomi di provinsi Jatim dan nasional. Industri Food and Beverage di kota Malang pada tahun 2023 berjumlah 4,85 juta unit usaha meningkat sebesar 21,13% dari tahun 2016. (BPS Penyaji Makanan, 2023) Banyaknya kafe, restoran, dan tempat kuliner modern yang tumbuh pesat di berbagai titik di Kota Malang menunjukkan bahwa industri ini tidak hanya berkembang pesat, tetapi juga menyerap banyak tenaga kerja.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini adalah karyawan generasi z di industri *food and beverage* di kota Malang berikut adalah gambaran identitas para responden. Karakteristik responden mencakup usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir masa

kerja dan domisili. Hasil penelitian menunjukkan karakteristik responden sebagai berikut.

4.2.1 Karakteristik responden berdasarkan usia

tabel 4. 1 karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Presentase (%)
18 – 20 tahun	30	0,3
21-23 tahun	59	0,59
24-26 tahun	11	0,11
Total	100	100%

Sumber: Data Diolah Pada 2026

Dari table 4.1 dapat disimpulkan bahwa jumlah total responden pada penelitian ini adalah 100 responden. Dari 100 responden tersebut berusia 18-20 tahun berjumlah 30 orang dengan presentase sebesar 0.3, sedangkan responden dengan rentang umur 21-23 tahun berjumlah 59 orang dengan presentase sebesar 0.59 dan responden dengan rentang usia 24-26 tahun berjumlah 11 orang dengan presentase sebesar 0.11 dari keseluruhan responden.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh mereka yang berada dalam rentang usia 21 hingga 23 tahun yang mencakup 0.59 dari total responden.

4.2.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

tabel 4. 2 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Perempuan	56	0,56
Laki-Laki	44	0,44
Total	100	100%

Sumber: Data Diolah Pada 2026

Dari table 4.2 dapat dilihat bahwa responden Perempuan sebanyak 56 responden dengan presentase 0.56, hal ini menunjukkan bahwa partisipasi

Perempuan sangat dominan dalam penelitian ini, sedangkan responden laki-laki berjumlah 44 orang dengan presentase 0.44 dari jumlah total responden.

Secara keseluruhan data menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh Perempuan dengan jumlah perbandingan responden lebih tinggi dibandingkan laki-laki.

4.2.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

tabel 4. 3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
SMA/ Sederajat	55	0,55
Diploma	0	0,0
S1	43	0,43
S2	2	0,2
Total	100	100%

Sumber: Data Diolah Pada 2026

Dari jumlah total 100 responden sebanyak 55 responden dengan presentase 0.55 adalah lulusan SMA/ sederajat, sedangkan 43 responden dengan presentase 0.43 adalah lulusan S1, sejumlah 2 responden dengan presentase 0.2 adalah lulusan S2, dan pendidikan terakhir diploma tidak ada respon.

4.2.4 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

tabel 4. 4 karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase (%)
<1 tahun	67	0,67
1-3 tahun	23	0,23
4-6 tahun	7	0,7
>6 tahun	3	0,3
Total	100	100%

Sumber: Data Diolah Pada 2026

Dari jumlah total 100 responden sebanyak 67 responden dengan presentase 0,67 telah bekerja dengan rentang waktu kurang dari 1 tahun, sedangkan sejumlah

23 responden dengan presentase 0,23 telah bekerja dengan rentang waktu 1-3 tahun, sejumlah 7 responden dengan presentase 0,7 telah bekerja selama 4-6 tahun dan sejumlah 3 responden dengan presentase 0,3 telah bekerja lebih dari 6 tahun.

4.2.5 Karakteristik responden berdasarkan domisili

tabel 4. 5 karakteristik responden berdasarkan domisili

Domisili	Jumlah	Presentase (%)
Blimbing	14	0,14
Klojen	13	0,13
Kedungkandang	11	0,11
Sukun	13	0,13
Lowokwaru	49	0,49
Total	100	100%

Sumber: Data Diolah Pada 2026

Dari total 100 responden, sebanyak 14 orang atau 0,14 berdomisili di Blimbing, sedangkan sebanyak 13 orang atau 0,13 berdomisili di Klojen, selanjutnya sebanyak 11 orang atau 0,11 berdomisili di Kedungkandang dan sebanyak 13 orang dengan presentase 0,13 berdomisili di sukun, yang terakhir paling banyak yaitu berdomisili di Lowokwaru sebanyak 49 orang dengan presentase sebanyak 0,49.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1 Variabel kebahagiaan di tempat kerja

tabel 4. 6 distribusi frekuensi variabel kebahagiaan di tempat kerja (x1)

Item	Frekuensi Responden					Total	Presentase Responden					Total	Rata-Rata
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
X1.1.1	1	3	23	57	16	100	1%	3%	23 %	57%	16%	100%	3,84
X1.1.2	2	3	25	48	22	100	2%	3%	25 %	48%	22%	100%	3,85
X1.2.1	1	4	14	47	34	100	1%	4%	14 %	47%	34%	100%	4,09
X1.2.2	1	2	14	46	37	100	1%	2%	14 %	46%	37%	100%	4,16

X1.3.1	3	1	16	44	36	100	3%	1%	16%	44%	36%	100%	4,09
X1.3.2	1	4	21	44	30	100	1%	4%	21%	44%	30%	100%	3,98
X1.4.1	2	1	26	48	23	100	2%	1%	26%	48%	23%	100%	3,89
X1.4.2	1	5	32	36	26	100	1%	5%	32%	36%	26%	100%	3,81
X1.5.1	2	7	23	40	28	100	2%	7%	23%	40%	28%	100%	3,85
X1.5.2	3	2	18	45	32	100	3%	2%	18%	45%	32%	100%	4,01
X1.6.1	3	4	18	50	25	100	3%	4%	18%	50%	25%	100%	3,9
X1.6.2	1	2	14	47	36	100	1%	2	14%	47%	36%	100%	4,15

Sumber: Data primer diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.6, mayoritas responden berdasarkan nilai rata-rata pada variabel Kebahagiaan Di Tempat Kerja (X1) berada antara 3,81-4,16 yang menunjukkan responden cenderung setuju dengan pernyataan terkait kebahagiaan kerja. Item tertinggi adalah pernyataan pada X1.2.2 dengan nilai rata-rata 4,16 yang berarti pernyataan tersebut paling disetujui responden dan menggambarkan aspek kebahagiaan kerja yang paling kuat dirasakan. Sedangkan nilai terendah adalah pernyataan pada X1.4.2 dengan nilai rata-rata 3,81 nilai pada item X1.4.2 menunjukkan bahwa sebagian responden masih ragu atau belum sepenuhnya merasakan aspek tersebut dibandingkan dengan item lainnya. Jadi secara keseluruhan nilai rata-rata semua item yang berada diatas 3,81 menunjukan bahwa tingkat kebahagiaan kerja responden berada pada kategori baik.

4.3.2 Variabel kualitas kehidupan kerja (*QWL*)

tabel 4. 7 distribusi frekuensi variabel kualitas kehidupan kerja (qwl) (x2)

Item	Frekuensi Responden					Total	Presentase Responden					Total	Rata-Rata
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		

X2.1.1	1	7	25	40	27	100	1%	7%	25 %	40%	27%	100%	3,85
X2.1.2	1	4	25	48	22	100	1%	4%	25 %	48%	22%	100%	3,86
X2.2.1	1	4	24	55	16	100	1%	4%	24 %	55%	16%	100%	3,81
X2.2.2	2	3	26	49	20	100	2%	3%	26 %	49%	20%	100%	3,82
X2.3.1	2	3	22	50	23	100	2%	3%	22 %	50%	23%	100%	3,89
X2.3.2	1	4	23	48	24	100	1%	4%	23 %	48%	24%	100%	3,9
X2.4.1	1	3	20	54	22	100	1%	3%	20 %	54%	22%	100%	3,93
X2.4.2	1	3	22	52	22	100	1%	3%	22 %	52%	22%	100%	3,91
X2.5.1	2	3	21	49	25	100	2%	3%	21 %	49%	25%	100%	3,92
X2.5.2	2	3	23	47	25	100	2%	3%	23 %	47%	25%	100%	3,9

Sumber: Data primer diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.7 hasil distribusi frekuensi untuk nilai rata-rata pada variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X2) sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dengan presentase yang banyak berada pada rentang 40-55% untuk nilai rata-rata pada setiap item 3,81 hingga 3,93 ini menunjukkan kualitas kehidupan kerja berada pada kategori baik. Item tertinggi adalah pernyataan pada X2.4.1 dengan nilai rata-rata 3,93 ini aspek yang paling dirasakan oleh responden, dan untuk nilai terendah terdapat pada X2.2.1 dengan nilai rata-rata 3,81 meskipun tetap menunjukkan kecenderungan setuju. Jadi hasil ini menggambarkan responden merasakan kualitas kehidupan kerja yang cukup positif di tempat kerja.

4.3.3 Variabel kinerja karyawan

tabel 4. 8 distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan (y)

Item	Frekuensi Responden					Total	Presentase Responden					Total	Rata-Rata
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
Y.1.1	1	2	22	51	24	100	1%	2%	22 %	51%	24%	100%	3,95

Y.1.2	1	1	21	53	24	100	15	1%	21%	53%	24%	100%	3,98
Y.2.1	1	1	17	58	23	100	1%	1%	17%	58%	23%	100%	4,01
Y.2.2	1	1	18	49	31	100	1%	1%	18%	49%	31%	100%	4,08
Y.3.1	1	1	18	53	27	100	1%	1%	18%	53%	27%	100%	4,04
Y.3.2	1	1	14	45	39	100	1%	1%	14%	45%	39%	100%	4,2
Y.4.1	2	2	24	43	29	100	2%	2%	24%	43%	29%	100%	3,95
Y.4.2	1	2	16	45	36	100	1%	2%	16%	45%	36%	100%	4,13
Y.5.1	1	2	15	46	36	100	1%	2%	15%	46%	36%	100%	4,14
Y.5.2	3	0	25	38	34	100	3%	0%	25%	38%	34%	100%	4

Sumer: Data primer diolah 2026

Bedasarkan tabel 4.8 hasil distribusi frekuensi menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju pada seluruh item terkait kinerja karyawan. Nilai rata-rata setiap item berada pada 3,95-4,14 ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan termasuk dalam kategori baik. Item tertinggi adalah Y.5.1 dengan nilai rata-rata 4,14 sehingga aspek tersebut paling kuat dirasakan responden. Sementara untuk nilai terendah pada Y.1.1 dan Y.4.1 dengan nilai rata-rata 3,95 meskipun terendah tapi tetap menunjukkan kecenderungan setuju. Jadi hasil ini menggambarkan responden menilai kinerja mereka cukup optimal dan stabil.

4.3.4 Variabel kepuasan

tabel 4. 9 distribusi frekuensi variabel kepuasan (z)

Item	Frekuensi Responden					Total	Presentase Responden					Total	Rata-Rata
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
Z.1.1	3	1	11	50	35	100	3%	1%	11%	50%	35%	100%	4,13
Z.1.2	4	0	14	50	32	100	4%	0%	14%	50%	32%	100%	4,06
Z.2.1	2	9	22	48	19	100	2%	9%	22%	48%	19%	100%	3,73

Z.2.2	2	8	26	47	17	100	2%	8%	26%	47%	17%	100%	3,69
Z.3.1	1	2	20	55	22	100	1%	2%	20%	55%	22%	100%	3,95
Z.3.2	1	3	23	51	22	100	1%	3%	23%	51%	22%	100%	3,9
Z.4.1	1	4	19	51	25	100	1%	4%	19%	51%	25%	100%	3,95
Z.4.2	1	2	23	54	20	100	1%	2%	23%	54%	20%	100%	3,9

Sumber: Data primer diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.9 hasil perhitungan untuk nilai rata-rata pada variabel Kepuasan kerja (Z) berada pada kisaran 3,69 hingga 4,13. Ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan terkait kepuasan kerja. Nilai tertinggi terdapat pada item Z.1.1 dengan nilai rata-rata 4,13 aspek tersebut menjadi yang paling dirasakan responden. Dan sementara itu nilai terendah berada pada item Z.2.2 dengan nilai rata-rata 3,69 yang menunjukkan bahwa sebagian responden masih belum sepenuhnya merasakan bagian tersebut. Jadi nilai rata-rata yang berada di atas 3,69 menggambarkan bahwa tingkat kepuasan responden berada pada kategori baik.

4.4 Hasil Analisis Data Partial Least Square (PLS)

Data yang telah terkumpul kemudian diolah menggunakan analisis Least Square (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Data yang dianalisis diperoleh dari 100 responden generasi Z yang bekerja di sektor FnB di Kota Malang. Penelitian ini menggunakan SmartPLS 4 dengan pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Pada Gambar 4.10 ditampilkan hasil pengujian model PLS termasuk pengukuran pada outer model.

4.4.1 Analisis model pengukuran (outer model)

Outer model berfokus pada hubungan antara variabel laten dan indikator. Pengujian didalamnya untuk memastikan bahwa instrument yang digunakan untuk mengukur variabel laten memiliki validitas dan reabilitas yang baik. Ada tiga jenis pengujian utama dalam outer model yaitu convergent validity, validitas diskriminan, unidimensionality/Reliability.

a. Convergent Validity

Uji convergent validity dilakukan untuk mengetahui sejauh mana indikator-indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur. Dalam penelitian ini, penentuan batas minimal validitas indikator merujuk pada kriteria Sugiyono (2017), yaitu nilai *outer loading* $\geq 0,60$. Nilai *outer loading* yang lebih tinggi menunjukkan bahwa indikator memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menjelaskan konstruk yang diukur.

1. Outer Loading

tabel 4. 10 tabel output outer loading tahap 1

Variabel	Kebahagiaan (X1)	Kepuasan (Z)	Kinerja(Y)	Kualitas(X2)	Ket.
X1.1.1	0.724				Valid
X1.1.2	0.735				Valid
X1.2.1	0.709				Valid
X1.2.2	0.729				Valid
X1.3.1	0.750				Valid
X1.3.2	0.778				Valid
X1.4.1	0.709				Valid
X1.4.2	0.600				Valid
X1.5.1	0.763				Valid
X1.5.2	0.759				Valid
X1.6.1	0.633				Valid
X1.6.2	0.669				Valid
X2.1.1				0.685	Valid
X2.1.2				0.651	Valid

X2.2.1				0.714	Valid
X2.2.2				0.683	Valid
X2.3.1				0.740	Valid
X2.3.2				0.726	Valid
X2.4.1				0.668	Valid
X2.4.2				0.542	Tidak Valid
X2.5.1				0.623	Valid
X2.5.2				0.675	Valid
Y1.1			0.723		Valid
Y1.2			0.700		Valid
Y2.1			0.835		Valid
Y2.2			0.748		Valid
Y3.1			0.698		Valid
Y3.2			0.740		Valid
Y4.1			0.733		Valid
Y4.2			0.803		Valid
Y5.1			0.779		Valid
Y5.2			0.563		Tidak Valid
Z1.1		0.719			Valid
Z1.2		0.678			Valid
Z2.1		0.684			Valid
Z2.2		0.762			Valid
Z3.1		0.680			Valid
Z3.2		0.727			Valid
Z4.1		0.734			Valid
Z4.2		0.718			Valid

Sumber: Output SmartPLS, data Primer oleh peneliti diolah pada 2026

Dari tabel 4.10 diatas terlihat bahwa indikator setiap variabel memiliki nilai faktor loading diatas 0,60 dapat disimpulkan bahwa model penelitian tersebut valid dan dapat dilanjutkan untuk analisis lebih lanjut. Berdasarkan hasil output SmartPLS, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar indikator dalam model penelitian telah memenuhi kriteria validitas konvergen, yaitu memiliki nilai *outer loading* $\geq 0,60$ sesuai pedoman Sugiyono.

Pada variabel kebahagiaan di tempat kerja (X1) seluruh indikator memiliki nilai outer loading di atas 0.60 yaitu dengan nilai 0.600 sampai 0.778. Dengan

demikian seluruh item X1 dinyatakan valid dan mampu merefleksikan variabelnya dengan baik. Variabel *QWL* (X2) menunjukkan bahwa sebagian besar indikator memenuhi nilai minimal 0.60. Namun demikian, terdapat satu indikator yaitu X2.4.2 yang memiliki nilai 0.542 sehingga dinyatakan tidak valid dan sebaiknya dipertimbangkan untuk dihapus dari model. Sementara indikator lainnya berada pada rentang 0.623–0.740 sehingga tetap valid dan layak digunakan. Pada variabel Kinerja (Y) hampir seluruh indikator memiliki nilai outer loading di atas 0.60 sehingga dinyatakan valid kecuali indikator Y5.2 yang memiliki nilai 0.563 sehingga tergolong tidak valid. Meskipun demikian secara keseluruhan variabel Y tetap memiliki representasi indikator yang kuat. Dan yang terakhir Variabel Kepuasan (Z) menunjukkan bahwa seluruh indikator bernilai lebih dari 0.60 yaitu berada pada nilai 0.678 sampai 0.762, sehingga semua indikator Z dinyatakan valid. Dengan demikian indikator kepuasan kerja tersebut mampu menjelaskan konstruk kepuasan secara memadai.

Jadi dapat disimpulkan bahwa hasil outer loading menunjukkan bahwa model telah memiliki validitas konvergen yang baik, dengan hanya dua indikator yang tidak memenuhi kriteria (X2.4.2 dan Y5.2). Indikator-indikator tersebut dapat dipertimbangkan untuk dihilangkan agar meningkatkan kualitas model pengukuran secara keseluruhan. Berikut tabel 2 disajikan hasil pengujian outer loading tahap 2.

tabel 4.11 hasil outer loading tahap 2.

Variabel	Kebahagiaan (X1)	Kepuasan (Z)	Kinerja(Y)	Kualitas(X2)	Ket.
X1.1.1	0.724				Valid
X1.1.2	0.736				Valid
X1.2.1	0.708				Valid

X1.2.2	0.729				Valid
X1.3.1	0.750				Valid
X1.3.2	0.778				Valid
X1.4.1	0.709				Valid
X1.4.2	0.600				Valid
X1.5.1	0.762				Valid
X1.5.2	0.759				Valid
X1.6.1	0.634				Valid
X1.6.2	0.669				Valid
X2.1.1				0.681	Valid
X2.1.2				0.660	Valid
X2.2.1				0.732	Valid
X2.2.2				0.680	Valid
X2.3.1				0.740	Valid
X2.3.2				0.730	Valid
X2.4.1				0.661	Valid
X2.5.1				0.630	Valid
X2.5.2				0.692	Valid
Y1.1			0.737		Valid
Y1.2			0.718		Valid
Y2.1			0.854		Valid
Y2.2			0.760		Valid
Y3.1			0.696		Valid
Y3.2			0.753		Valid
Y4.1			0.722		Valid
Y4.2			0.804		Valid
Y5.1			0.750		Valid
Z1.1		0.717			Valid
Z1.2		0.676			Valid
Z2.1		0.684			Valid
Z2.2		0.762			Valid
Z3.1		0.681			Valid
Z3.2		0.728			Valid
Z4.1		0.735			Valid
Z4.2		0.719			Valid

Sumber: *Output SmartPLS, data Primer oleh peneliti diolah pada 2026*

Dari tabel 4.11 diatas nilai outer loading pengujian tahap dua ini semua pernyataan variabel kebahagiaan di tempat kerja, kualitas kehidupan kerja, kinerja dan kepuasan kerja memiliki nilai faktor loading diatas 0,60 sehingga semua dikatakan valid dan dapat dilanjutkan untuk analisis lebih lanjut. Hal ini

mengidentifikasi bahwa indikator yang digunakan berhasil mengukur korelasi antara skor indikator dengan variabel sehingga mendukung validitas konstruk model pengukuran.

2. *Average Variance Extracted (AVE)*

Selanjutnya, dilakukan pengukuran *convergent validity* menggunakan nilai *average variance extracted* (AVE). Nilai AVE ini digunakan untuk menilai *convergent validity*, dengan kriteria minimal yang harus dipenuhi adalah lebih dari 0.50. Berikut adalah nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang diperoleh berikut.

tabel 4. 11 nilai average variance extracted tiap konstruk

Konstruk	Average Variance Extracted (AVE)
Kebahagiaan (X1)	0.511
Kepuasan (Z)	0.509
Kinerja (Y)	0.541
Kualitas (X2)	0.477

Sumber: data diolah 2026

Hasil analisis *Average Variance Extracted* (AVE) menunjukkan bahwa konstruk X1, Z dan Y memiliki validitas konvergen yang baik karena nilai AVE-nya diatas 0.50 jadi disimpulkan bahwa tidak ada permasalahan *convergent validity* pada model tersebut. Sedangkan konstruk kualitas kehidupan kerja (X2) memiliki *AVE* dengan nilai 0.477 sehingga masih berada di bawah batas ideal 0.50. Meskipun demikian konstruk tersebut masih dapat dipertimbangkan untuk dipertahankan apabila reliabilitas kompositnya tinggi dan tidak mengganggu stabilitas model secara keseluruhan.

b. Validitas Diskriminan

1. Fornell-Larcker

tabel 4. 12 fornell-larcker

	Kebahagiaan (X1)	Kepuasan (Z)	Kinerja (Y)	Kualitas (X2)
Kebahagiaan (X1)	0.715			
Kepuasan (Z)	0.695	0.713		
Kinerja (Y)	0.731	0.718	0.756	
Kualitas (X2)	0.867	0.702	0.688	0.691

Sumber: Data diolah 2026

Dari hasil Hasil uji validitas diskriminan menggunakan *Fornell-Larcker* dapat dilihat bahwa nilai pada baris kebahagiaan AVE = 0.715, sedangkan nilai korelasi dengan variabel lain yaitu kualitas (0.867), kinerja (0.731), dan kepuasan (0.695) memiliki nilai lebih kecil dari 0.715 sehingga dikatakan valid. Untuk baris kepuasan AVE = 0.713, sedangkan nilai korelasi dengan variabel lain yaitu kinerja (0.718) dan kualitas (0.702) memiliki nilai lebih kecil dari 0.713 sehingga dikatakan valid. Sedangkan baris kinerja AVE = 0.756, sedangkan nilai korelasi dengan variabel lain yaitu kualitas (0.688) memiliki nilai lebih kecil dari 0.756 sehingga dikatakan valid. Namun pada konstruk kualitas kehidupan kerja (X2) nilai akar kuadrat AVE (0.691) lebih rendah dibandingkan korelasinya dengan kebahagiaan (0.867) sehingga kriteria fornell-larcker belum sepenuhnya terpenuhi pada konstruk tersebut. Sementara itu, konstruk lainnya menunjukkan pemisahan yang cukup baik antar variabel.

2. Nilai Cross Loading

Validitas diskriminan memastikan bahwa setiap konstruk (variabel laten) dalam model benar-benar berbeda satu sama lain. Salah satu cara mengeceknya

adalah melalui Cross Loading. Nilai loading yang baik suatu indikator harus lebih tinggi dibandingkan dengan hubungannya dengan konstruk yang lain.

tabel 4. 13 cross loading

Variabel	Item	X1	Z	Y	X2
Kebahagiaan Tempat kerja (X1)	X1.1.1	0.724	0.490	0.486	0.599
	X1.1.2	0.736	0.463	0.494	0.619
	X1.2.1	0.708	0.608	0.601	0.501
	X1.2.2	0.729	0.614	0.690	0.557
	X1.3.1	0.750	0.549	0.451	0.667
	X1.3.2	0.778	0.485	0.607	0.708
	X1.4.1	0.709	0.472	0.467	0.711
	X1.4.2	0.600	0.332	0.453	0.607
	X1.5.1	0.762	0.573	0.565	0.711
	X1.5.2	0.759	0.490	0.517	0.643
	X1.6.1	0.634	0.407	0.325	0.597
	X1.6.2	0.669	0.360	0.488	0.597
Kepuasan (Z)	Z1.1	0.549	0.717	0.600	0.599
	Z1.2	0.462	0.676	0.372	0.530
	Z2.1	0.403	0.684	0.455	0.487
	Z2.2	0.480	0.762	0.418	0.561
	Z3.1	0.415	0.681	0.434	0.391
	Z3.2	0.499	0.728	0.499	0.470
	Z4.1	0.559	0.735	0.515	0.471
	Z4.2	0.557	0.719	0.537	0.468
Kinerja (Y)	Y1.1	0.631	0.468	0.737	0.591
	Y1.2	0.528	0.526	0.718	0.474
	Y2.1	0.667	0.570	0.854	0.621
	Y2.2	0.523	0.534	0.760	0.532
	Y3.1	0.493	0.598	0.696	0.427
	Y3.2	0.558	0.415	0.753	0.490
	Y4.1	0.470	0.517	0.722	0.519
	Y4.2	0.514	0.577	0.804	0.524
	Y5.1	0.566	0.658	0.750	0.493
Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	X2.1.1	0.635	0.499	0.429	0.681
	X2.1.2	0.570	0.381	0.348	0.660
	X2.2.1	0.610	0.460	0.451	0.732
	X2.2.2	0.689	0.571	0.592	0.680
	X2.3.1	0.657	0.412	0.364	0.740
	X2.3.2	0.671	0.429	0.472	0.730
	X2.4.1	0.570	0.449	0.499	0.661
	X2.5.1	0.553	0.520	0.435	0.630
	X2.5.2	0.553	0.554	0.588	0.692

Sumber: Data diolah pada 2026

Berdasarkan tabel diatas pada uji cross loading dapat diketahui bahwa seluruh indikator pada masing-masing variabel memiliki nilai loading terbesar pada konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan konstruk lain. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan variabel laten yang dimaksud secara tepat. Pada variabel kebahagiaan di tempat kerja (X1) seluruh indikator mulai dari X1.1.1 sampai X1.6.2 memiliki nilai loading paling besar pada konstruk X1 dibandingkan dengan konstruk lain yaitu kepuasan kerja, kinerja dan kualitas kehidupan kerja. Meskipun terdapat beberapa indikator yang menunjukkan nilai cross loading yang relatif berdekatan dengan konstruk lain nilai tertinggi tetap berada pada konstruk kebahagiaan di tempat kerja (X1). Dengan demikian indikator-indikator tersebut dapat dikatakan mampu membedakan konstruk secara jelas dan memenuhi kriteria validitas diskriminan yang baik.

Selanjutnya cross loading untuk variabel-variabel lain seperti kualitas kehidupan kerja (X2), kinerja (Y) dan kepuasan (Z) memiliki nilai nilai loading paling besar pada konstruknya sendiri dibandingkan dengan konstruk lain meskipun ada satu indikator yang menunjukkan nilai cross loading yang frelatif berdekatan dengan konstruk lain yaitu pada X2.2.2 tetapi tetap mampu memenuhi kriteria validitas diskriminan yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan memiliki kecocokan yang baik dan mampu membedakan antara konstruk yang berbeda secara efektif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan.

3. Laten variabel correlation

tabel 4. 14 latent variabel correlation

	Kebahagiaan(X1)	Kepuasan(Z)	Kinerja(Y)	Kualitas(X2)
X1	1.000	0.695	0.731	0.869
Z	0.695	1.000	0.718	0.702
Y	0.731	0.718	1.000	0.688
X2	0.869	0.702	0.688	1.000

Sumber: Data diolah pada 2026

Berdasarkan tabel diatas seluruh variabel laten dalam penelitian ini memiliki korelasi positif yang menunjukkan bahwa hubungan antar variabel berjalan searah. Kebahagiaan kerja (X1) memiliki hubungan paling kuat dengan kualitas kehidupan kerja (X2) dengan nilai korelasi 0.869, artinya keterkaitan yang sangat erat antara kondisi kerja yang berkualitas dan perasaan bahagia karyawan. Kebahagiaan kerja juga berkorelasi kuat dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.731 serta dengan kepuasan kerja (Z) sebesar 0.695.

Dan selanjutnya kepuasan kerja (Z) menunjukkan hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.718 yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Kepuasan kerja juga memiliki korelasi positif dengan kualitas kehidupan kerja (X2) sebesar 0.702. Sementara itu kualitas kehidupan kerja (X2) berkorelasi positif dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.688. Jadi secara keseluruhan hasil ini menunjukkan adanya keterkaitan yang kuat dan searah antar variabel kebahagiaan kerja, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

c. Uji *unidimensionality/reliability*

1. *Composite reliabilitas* dan *cronbach's alpha*

Composite reliabilitas dan *cronbach's alpha* adalah indikator penting dalam menguji reliabilitas variabel dalam model PLS-SEM. Nilai composite reliability dan cronbach's alpha yang tinggi menunjukkan bahwa konstruk atau variabel tersebut diukur secara baik dan konsisten, sehingga validitas pengukuran dalam analisis PLS terjaga. Sebaliknya, apabila nilai composite reliability dan cronbach's alpha rendah, hal ini menandakan bahwa indikator atau pernyataan yang digunakan kurang reliabel dan perlu diperbaiki atau diganti.

tabel 4. 15 composite reliabilitas dan cronbach's alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kebahagiaan (X1)	0.913	0.919	Reliabel
Kepuasan (Z)	0.863	0.865	Reliabel
Kinerja (Y)	0.906	0.908	Reliabel
Kualitas (X2)	0.863	0.865	Reliabel

Sumber: Data diolah pada 2026

Berdasarkan Tabel 4.15 seluruh konstruk penelitian menunjukkan nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha di atas 0.60, yaitu Kebahagiaan (X1) masing-masing 0.913 dan 0.919, Kepuasan (Z) 0.863 dan 0.865, Kinerja (Y) 0.906 dan 0.908 dan Kualitas (X2) 0.863 dan 0.865. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa setiap konstruk reliabel dan konsisten, sehingga indikator-indikator penyusunnya mampu mengukur variabel laten secara akurat dan tepat. Dengan demikian seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang baik dan layak digunakan untuk analisis model struktural selanjutnya.

4.4.2 Uji Model Fit (uji srmr, d-uls, d-G, chi-square, NFI, dan Q)

a. Model Fit

tabel 4. 16 uji model fit

	Saturated model	Estimated modal
SRMR	0.100	0.100
d_ ULS	7.352	7.352
d_ G	3.886	3.886
Chi square	1671.104	1671.104
NFI	0.512	0.512

Sumber: Data diolah pada 2026

Dari tabel 4.16 terlihat bahwa nilai SRMR sebesar 0.100. Menurut Vinay Kumar Malhotra, apabila nilai *standardized root mean square residual* (SRMR) lebih kecil dari 0.10, maka model dianggap memiliki kecocokan yang memadai. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa nilai SRMR pada tabel tersebut menunjukkan kecocokan yang baik karena memiliki nilai 0.100. Sementara itu nilai d_ ULS sebesar 7.352 dan d_ G sebesar 3.886 mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara data aktual dan model, namun karena belum terdapat standar baku untuk kedua ukuran ini, maka keduanya hanya digunakan sebagai informasi tambahan. Nilai Chi-Square sebesar 1671.104 menunjukkan adanya perbedaan antara model dan data, namun dalam pendekatan PLS-SEM, nilai ini tidak dijadikan tolok ukur utama karena sifatnya yang sensitif terhadap jumlah sampel. Selain itu, nilai NFI dalam tabel tercatat sebesar 0.512 Dengan mempertimbangkan bahwa *normed fit index* (NFI) yang melebihi angka 0.2 menunjukkan kecocokan model yang memadai terhadap data yang diamati, maka dapat dikatakan bahwa model tersebut memiliki tingkat kecocokan yang cukup baik

4.4.3 Inner model

Inner model pada PLS-SEM menggambarkan keterkaitan antar variabel laten dan digunakan untuk menilai seberapa kuat serta signifikan hubungan di antara variabel-variabel tersebut.

a. R Square

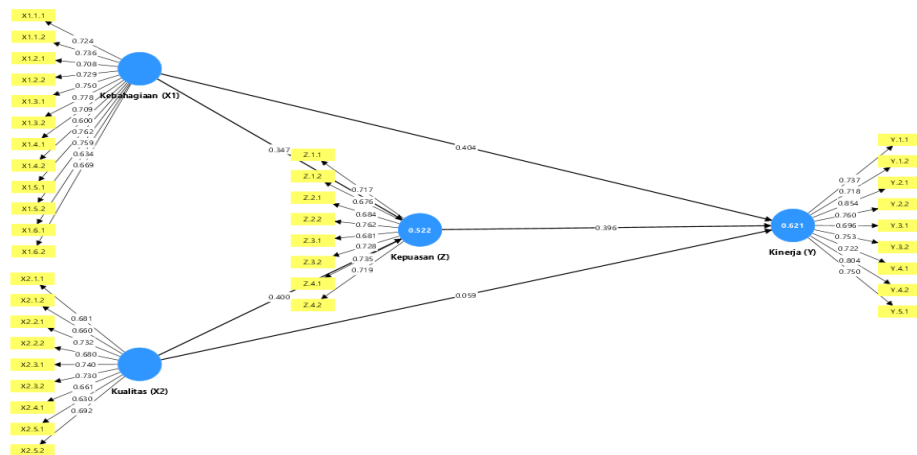
R square dalam PLS-SEM berfungsi untuk mengukur sejauh mana variabel independen laten dalam model mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen laten. Nilai r^2 mencerminkan kekuatan prediktif keseluruhan model, dengan rentang antara 0 hingga 1, di mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan kemampuan model yang lebih baik dalam menjelaskan variansi. berikut nilai r-square dalam analisis ini.

tabel 4. 17 uji r-square variabel endogen

	R-square	R-square adjusted
Kinerja(Y)	0.522	0.512
Kepuasan(Z)	0.621	0.609

Sumber: Data diolah pada 2026

Nilai R-square adjusted variabel Kinerja sebesar 0.522 hal tersebut menandakan bahwa variabel Kebahagiaan dan Kualitas mampu menjelaskan variabel Kinerja sebesar 52,2%. maka dapat disimpulkan bahwa model dan dianggap kuat. Sedangkan nilai R-square adjusted variabel Kepuasan sebesar 0.621 hal tersebut menandakan bahwa variabel Kebahagiaan, Kualitas mampu menjelaskan variabel Kepuasan sebesar 62,1%. Maka dapat disimpulkan bahwa model dianggap moderate. Berikut gambar 2 output PLS SEM Algorithm untuk melihat R-square model penelitian.



Gambar 1. output model pls sem algorithm

b. Effect Size

Effect size digunakan untuk menilai pengaruh spesifik dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pengukuran ini dilakukan dengan mengamati perubahan nilai R^2 setelah variabel independen tertentu dikeluarkan dari model. Nilai f dikategorikan kecil jika kurang dari 0.02, sedang jika berada di antara 0.02 hingga 0.15, dan besar jika lebih dari 0.35. Dengan menghitung nilai F , peneliti dapat menentukan variabel independen mana yang memberikan pengaruh terbesar terhadap variabel dependen dalam model, sehingga memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika hubungan antar variabel laten.

tabel 4. 18 effect size

Variabel	Kebahagiaan	Kepuasan	Kinerja	Kualitas
Kebahagiaan (X1)		0.062	0.099	
Kepuasan(Z)			0.198	
Kinerja (Y)				
Kualitas (X2)		0.082	0.002	

Sumber: Data diolah pada 2026

Jadi dari tabel 4.18 dapat disimpulkan bahwa:

- a. Pengaruh Kebahagiaan (X1) terhadap Kepuasan (Z) sebesar 0.062 yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut dikatakan sedang. Artinya kebahagiaan memiliki pengaruh yang relatif terhadap kepuasan. Meskipun kebahagiaan penting namun pengaruh langsungnya terhadap kepuasan karyawan tidak terlalu besar jika dibandingkan dengan variabel lain.
- b. Pengaruh Kebahagiaan (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.099 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya juga sedang. Artinya kebahagiaan memiliki pengaruh yang relatif terhadap kinerja. Meskipun kebahagiaan penting namun pengaruh langsungnya terhadap kinerja karyawan tidak terlalu besar jika dibandingkan dengan variabel lain.
- c. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X2) terhadap Kepuasan (Z) sebesar 0.082 yang berarti pengaruhnya sedang namun tetap memiliki kontribusi positif.
- d. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.002 yang menunjukkan pengaruh lemah karena nilainya mendekati nol
- e. Pengaruh Kepuasan (Z) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.198 yang menunjukkan bahwa pengaruhnya berada pada kategori cukup kuat dibandingkan variabel lainnya.
- c. Uji Hipotesis (Pengaruh Langsung Dan Uji Mediasi)
 1. Pengaruh langsung

tabel 4. 19 path coefficients

Variabel	Original Sample	T-Statistic	P values
Kebahagiaan(X1) ke kinerja(Y)	0.404	3.437	0.001

Kualitas(X2) ke Kinerja(Y)	0.059	0.471	0.637
Kebahagiaan(X1) Kepuasan(Z)	0.347	2.092	0.036
Kualitas(X2) ke Kepuasan(Z)	0.400	2.543	0.011
Kepuasan(Z) ke Kinerja(Y)	0.396	4.718	0.000

Sumber: Data diolah pada 2026

Adapun penjelasan sebagai berikut:

- a. Kebahagiaan di tempat kerja ke Kinerja di peroleh nilai dengan koefisien 0.404 t-statistik 3.437 dan P values $0.001 < 0.05$ maka H1 diterima yaitu Kebahagiaan berpengaruh terhadap Kinerja.
- b. Kualitas kehidupan kerja (*QWL*) ke Kinerja di peroleh nilai koefisien 0.059 t-statistik 0.471 dan P values $0.637 > 0.05$ maka H2 ditolak yaitu Kualitas tidak berpengaruh terhadap kinerja.

2. Uji Mediasi (Pengaruh Tidak langsung)

tabel 4. 20 specific indirect effects

	Original Sample	T-Statistic	P values
Kebahagiaan ke Puasan ke Kinerja	0.138	1.820	0.069
Kualitas ke Puasan ke Kinerja	0.158	1.901	0.057

Sumber: Data diolah pada 2026

Adapun penjelasan sebagai berikut:

- c. Kebahagiaan di tempat kerja ke Kinerja melalui kepuasan kerja di peroleh nilai dengan koefisien 0.138 t-statistik 1.820 dan P values 0.069 berada sangat dekat dengan batas signifikan 0.05 sehingga pengaruh tidak langsung yang terbentuk masih dapat diterima secara statistik maka H3 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel mediasi yang digunakan dalam penelitian ini mampu memediasi hubungan antar variabel secara signifikan.

- d. Kualitas kehidupan kerja ke kinerja melalui kepuasan kerja diperoleh nilai dengan koefisien 0.158 t-statistik 1.901 dan P values 0.057 berada sangat dekat dengan batas signifikan 0.05 sehingga H4 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel mediasi yang digunakan dalam penelitian ini mampu memediasi hubungan antar variabel secara signifikan.

4.5 Pembahasan Hasil Peneliti

4.5.1 Pengaruh Kebahagiaan Di Tempat Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Variabel Kebahagiaan di tempat kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan enam indikator yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, hubungan kerja yang harmonis, lingkungan kerja yang mendukung, penghargaan dan pengakuan, serta kesempatan untuk berkembang yang dijabarkan ke dalam 12 item pernyataan. Sementara itu kinerja karyawan diukur melalui lima indikator, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, inisiatif dan Kerjasama yang terbagi menjadi 10 item pertanyaan.

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa variabel kebahagiaan di tempat kerja (X1) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil output SmartPLS 4.0 didapatkan nilai koefisien 0.404 t-statistik 3.437 dan P values 0.001 lebih kecil dari pada 0.05. sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Semakin baik kebahagiaan di tempat kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin meningkat juga kinerja karyawan. Sebaliknya jika kebahagiaan di tempat kerja menurun maka kinerja karyawan yang dirasakan juga akan ikut menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan oleh Ardiano, (2025) yang menyatakan bahwa kebahagiaan di tempat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan juga dengan temuan oleh Kurnia et al., (2025) yang menyatakan bahwa kebahagiaan di lingkungan kerja merupakan pengalaman positif yang muncul dari dukungan lingkungan kerja, yang mampu meningkatkan kinerja, motivasi, dan produktivitas individu. Selain itu, penelitian tersebut menekankan bahwa rasa bahagia di tempat kerja mencakup kepuasan terhadap pekerjaan, hubungan sosial yang harmonis, serta tingkat keterlibatan yang tinggi, yang semuanya berperan penting dalam menciptakan kesejahteraan psikologis karyawan. Dan dalam sektor FnB kebahagiaan di tempat kerja sangat dibutuhkan karena karyawan berperan langsung dalam pelayanan kepada pelanggan. Lingkungan kerja yang bahagia membuat karyawan lebih ramah, sabar dan profesional sehingga mampu memberikan pelayanan yang berkualitas. Selain itu tekanan kerja yang tinggi, jam kerja panjang dapat menimbulkan stress apabila tidak diimbangi dengan suasana kerja yang positif.

Berdasarkan hasil analisis, tingkat kebahagiaan di tempat kerja dari para responden tercermin dalam nilai rata-rata pada indikator-indikator variabel X1. Pernyataan X1.2.2 dengan nilai rata-rata tertinggi 4.16 menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa bahagia dalam pekerjaan mereka. Tingginya nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja dirasakan secara signifikan oleh sebagian besar responden. Sedangkan nilai terendah berada pada pernyataan X1.4.2 dengan nilai rata-rata 3.81 nilai pada item X1.4.2 menunjukkan bahwa sebagian responden masih ragu atau belum sepenuhnya merasakan aspek

tersebut dibandingkan dengan item lainnya. Jadi secara keseluruhan nilai rata-rata semua item yang berada diatas 3.81 menunjukkan bahwa tingkat kebahagiaan kerja responden berada pada kategori baik.

Al-Ghazali menjelaskan kebahagiaan dalam karyanya yang berjudul “Kimia alSa’adah” (2001-2017) bahwasannya kebahagiaan bisa dirasakan oleh semua orang ketika seseorang tersebut mampu mengenal Tuhan, mengenal dunia, dan mengenal akhirat. Beliau juga memberikan penjelasan bahwa kebahagiaan adalah sesuatu yang bisa diraih dengan cara non fisik seperti penyesuaian jiwa, akal, emosi dan raga sehingga kebahagiaan dalam bekerja tetap tidak boleh diabaikan sepenuhnya karna dalam teori keseimbangan kerja karyawan yang bahagia cenderung lebih loyal dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Oleh karena itu perusahaan tetap perlu memperhatikan kebahagiaan karyawan tetapi dengan strategi yang terukur agar tetap fokus pada pencapaian hasil kerja yang optimal. Allah SWT berfirman dalam Al-Quran surah An-Nahl ayat 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ اُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ
اَجْرَهُمْ بِاَحْسَنِ مَا كَانُوْا يَعْمَلُوْنَ ﴿٩٧﴾

Artinya: “Siapa yang mengerjakan kebajikan baik laki-laki maupun perempuan sedangkan dia seorang mukmin sungguh kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari pada apa yang selalu mereka kerjakan”. (QS. An-Nahl:97)

Bedasarkan tafsir tahlili dalam ayat ini Allah menjanjikan kehidupan yang bahagia dan sejahtera di dunia bagi setiap hambanya, baik laki-laki maupun perempuan yang melakukan amal saleh yaitu segala perbuatan yang sesuai dengan

petunjuk Al-Qur'an dan sunnah Rasul dengan hati yang dipenuhi keimanan dan ketaatan, Rasulullah bersabda:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: قَدْ أَفْلَحَ مَنْ أَسْلَمَ
وَرُزِقَ كَفَافًا وَقَنَّعَهُ اللَّهُ بِمَا آتَاهُ (رواه أحمد)

Artinya: Dari Abdullāh bin Umar bahwa Rasulullah saw bersabda, “Sungguh beruntung orang yang masuk Islam, diberi rezeki yang cukup dan menerima dengan senang hati atas pemberian Allah (HR. Ahmad)”.

Kehidupan yang bahagia dan sejahtera di dunia ini adalah kehidupan di mana hati manusia mengalami ketenangan dan kedamaian melalui kenikmatan iman dan keyakinan. Hati dipenuhi dengan kerinduan akan janji-janji Allah, namun tetap rela dan tulus dalam menerima takdirnya. Jiwa tersebut terbebas dari keterikatan pada hal-hal duniawi, hanya tertuju kepada Tuhan, dan dilimpahi cahaya serta berkah darinya. Jiwanya selalu merasa puas terhadap segala yang diperuntukkan baginya karena ia mengetahui bahwa rezeki yang diterimanya itu adalah hasil dari ketentuan Allah swt. Adapun di akhirat dia akan memperoleh balasan pahala yang besar dan paling baik dari Allah karena kebijaksanaan dan amal saleh yang telah diperbuatnya serta iman yang bersih yang mengisi jiwanya. Ayat ini mengajarkan pentingnya bekerja dengan semangat dan dedikasi yang tinggi bukan hanya untuk kenyamanan pribadi tetapi juga untuk mencapai kualitas kinerja dan kebahagiaan yang dijanjikan oleh Allah, sebagai seorang muslim, kebahagiaan dalam bekerja seharusnya menjadi motivasi untuk berprestasi dengan tanggung jawab maksimal dalam rangka mendapatkan ridha Allah SWT.

4.5.2 Pengaruh kualitas kehidupan kerja (x2) terhadap kinerja (y)

Variabel kualitas kehidupan kerja dalam penelitian ini diukur melalui 5 indikator yaitu kondisi dan lingkungan kerja, dukungan atasan dan lingkungan kerja, kesempatan pengembangan karir, keadilan dan pengakuan yang terakhir keseimbangan waktu kerja dan pribadi yang terbagi ke dalam 10 item pernyataan. Sedangkan kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur dengan 5 indikator yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, inisiatif dan kerjasama yang terbagi ke dalam 10 item pertanyaan.

Berdasarkan hasil uji analisis diketahui bahwa variabel kualitas kehidupan kerja (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil output SmartPLS 4.0 didapatkan nilai koefisien 0.059 t-statistik 0.471 dan P values 0.637 lebih besar dari pada 0.05. sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan atau hipotesis H2 ditolak. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jannatin, (2012) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas karyawan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh ristanti, (2020) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kualitasa kehidupan kerja kadang tidak berpengaruh positif dalam pekerjaan karna kenyamanan kerja tidak selalu sejalan dengan peningkatan kinerja. Karyawan bisa merasa aman dan puas tetapi tidak memiliki motivasi, target kerja yang jelas atau sistem penghargaan berbasis kinerja. Selain itu faktor indifidu

seperti sikap, disiplin, kompetensi, kepemimpinan dan budaya kerja sering kali lebih menentukan hasil kerja dibandingkan kualitas kehidupan kerja itu sendiri.

Namun kualitas kehidupan kerja masih sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Kintan, (2024) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perfoma karyawan, dimana semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dimiliki oleh seseorang maka semakin baik juga kinerja yang diberikan oleh karyawan karna kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai alat pendekatan pengendalian dalam mengelola karyawan. Jadi jika *QWL* diterapkan dengan baik, maka secara tidak langsung karyawan akan memperoleh kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil analisis, tingkat kualitas kehidupan kerja dari para responden tercermin dalam nilai rata-rata pada indikator variabel kualitas kehidupan kerja (X_2), pernyataan $X_{2.4.1}$ dengan nilai rata-rata tertinggi 3.93 ini aspek yang paling dirasakan oleh responden, dan untuk nilai terendah terdapat pada $X_{2.2.1}$ dengan nilai rata-rata 3.41 meskipun tetap menunjukkan kecenderungan setuju.

Meskipun kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh positif dalam penelitian ini namun, perusahaan tetap perlu memantau berbagai aspek kualitas kehidupan kerja untuk memastikan bahwa setiap karyawan merasa nyaman dan didukung dalam bekerja. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, lingkungan kerja yang kondusif, serta penghargaan yang diberikan perlu terus ditingkatkan agar

karyawan tetap termotivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Allah SWT berfirman dalam Al-Quran dalam surah pada surah At-Taubah ayat 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Katakanlah (Nabi Muhammad) Bekerjalah! Maka Allah rasul-Nya dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Berdasarkan tafsir wajiz dalam ayat ini Allah menyeru kepada mereka yang bertaubat “bekerjalah kamu dengan berbagai pekerjaan yang mendatangkan manfaat, maka Allah akan melihat pekerjaanmu yakni memberi penghargaan atas pekerjaanmu begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin juga akan menyaksikan dan menilai pekerjaanmu dan kamu akan dikembalikan, yakni meninggal dunia dan pada hari kebangkitan semua makhluk akan kembali kepada Allah yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan di dunia baik yang kamu tampilkan atau yang kamu sembunyikan.”

Ayat ini menjelaskan tentang pentingnya bekerja dengan dedikasi dan penuh tanggung jawab yang tinggi. Dalam konteks kualitas kehidupan kerja, dedikasi yang didukung oleh kesejahteraan dan kenyamanan kerja memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan maksimal dan menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan harapan perusahaan.

4.5.3 Pengaruh kebahagiaan di tempat kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dimediasi oleh kepuasan kerja (Z)

Berdasarkan hasil uji analisis diketahui bahwa variabel kebahagiaan di tempat kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil uji jalur tidak langsung pada output SmartPLS 4.0 didapatkan nilai koefisien 0.138 t-statistik 1.820 dan P values 0.0569 mendekati 0.05. Nilai P-value tersebut berada sedikit di atas batas signifikansi konvensional 0.05 namun masih tergolong mendekati signifikan, sehingga hipotesis menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan dapat diterima. Maka H3 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dan kinerja karyawan, meskipun kekuatan mediasi yang dihasilkan relatif lemah.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Felicia, (2024) kebahagiaan di tempat kerja bukan hanya berdampak pada kesejahteraan individu tetapi juga pada produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan, karyawan yang merasa bahagia cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan dan komitmen terhadap organisasi serta kepuasan kerja yang lebih besar. Kepuasan kerja merujuk pada perasaan emosional seperti menunjukkan loyalitas dan rasa senang terhadap pekerjaan, sehingga karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan kinerja yang lebih baik serta memberikan kontribusi lebih besar kepada perusahaan. Seorang pekerja juga akan merasakan kebahagiaan dalam

pekerjaannya jika merasa puas dengan pekerjaannya. Dengan demikian, ketika karyawan menyatakan bahwa mereka senang dengan pengalaman di tempat kerja, kepuasan sering kali digunakan sebagai istilah yang beriringan dengan kebahagiaan. Kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kebahagiaan, di mana karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih bahagia, loyal serta berkontribusi lebih baik terhadap organisasi dimana keduanya saling memperkuat dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif. Allah berfirman dalam Al-Quran surah Al-Insyirah ayat 7

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Artinya: “Apabila engkau telah selesai (dengan suatu kebajikan), teruslah bekerja keras (untuk kebajikan yang lain)”. (QS Al-Insyirah:7)

Surah Al-Insyirah ayat 7 mengajarkan bahwa setelah menyelesaikan suatu pekerjaan atau kebaikan seseorang dianjurkan untuk terus melanjutkan usaha berikutnya dengan sungguh-sungguh. Dalam konteks kerja, ayat ini menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja tidak hanya berasal dari rasa nyaman, tetapi dari perasaan bermakna saat karyawan terus berkontribusi. Sementara itu, kepuasan kerja muncul ketika karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan memiliki kesempatan untuk berkembang. Dengan demikian, ayat ini menegaskan bahwa kebahagiaan dan kepuasan kerja terbentuk melalui proses kerja yang berkelanjutan, penuh tanggung jawab, dan bernilai kebaikan.

4.5.4 Pengaruh kualitas kehidupan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan(Y) dimediasi oleh kepuasan kerja (Z)

Berdasarkan hasil uji analisis diketahui bahwa variabel kualitas kehidupan kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil uji jalur tidak langsung pada output SmartPLS 4.0 didapatkan nilai koefisien 0.158 t-statistik 1.901 dan P values 0.057 mendekati 0.05. Nilai P-value tersebut berada sedikit di atas batas signifikansi konvensional 0.05 namun masih tergolong mendekati signifikan, sehingga hipotesis menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan dapat diterima. Maka H4 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan, meskipun kekuatan mediasi yang dihasilkan relatif lemah.

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hefni, (2022) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Pengaruh tersebut bersifat mediasi parsial, karena selain kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja juga terbukti memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa kepuasan kerja mampu memperkuat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja sehingga peningkatan kualitas kehidupan kerja akan berdampak lebih optimal apabila diiringi dengan meningkatnya kepuasan kerja.

Serta dalam penelitian yang dilakukan oleh Asari, (2022) menyatakan bahwa *work-life balance* juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJSTK surabaya karimunjawa. Selain itu, *work life balance* juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara *work life balance* dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

Allah berfirman dalam Al-Qur'an Surah Al-Qashash ayat 77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ
 اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: “Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”. (QS. Al-Qashash:77)

Ayat ini menegaskan pentingnya keseimbangan antara kehidupan akhirat dan kehidupan dunia yang sejalan dengan konsep kualitas kehidupan kerja. Dalam konteks dunia kerja, keseimbangan tersebut tercermin melalui pengaturan beban kerja yang wajar, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan serta lingkungan kerja yang adil dan manusiawi. Perusahaan yang mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi karyawan akan mendorong terciptanya kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana peningkatan kebahagiaan karyawan berkorelasi dengan peningkatan kinerja yang mereka tunjukkan.
2. Pada variabel kualitas kehidupan kerja ternyata tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di sektor FnB di Kota Malang. Meskipun secara teori kualitas kehidupan kerja seharusnya membantu karyawan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, penelitian ini menunjukkan bahwa faktor tersebut tidak berpengaruh signifikan dan belum menjadi penentu utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Pada variabel Kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Karyawan yang bahagia cenderung merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Rasa puas tersebut kemudian mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa kebahagiaan kerja tidak hanya berpengaruh secara langsung, tetapi juga memperkuat kinerja melalui terbentuknya kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

4. Berdasarkan hasil analisis penelitian kualitas kehidupan kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan generasi z di kota malang pada sektor FnB, dengan kepuasan kerja berperan sebagai variabel perantara (mediasi). Karyawan yang merasakan kondisi kerja yang baik, aman nyaman termasuk keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta dukungan lingkungan kerja, cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan tersebut mendorong karyawan generasi z untuk bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab pada pekerjaannya yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak hanya berpengaruh secara langsung, tetapi juga memperkuat kinerja melalui terbentuknya kepuasan kerja sebagai mediasi.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi generasi z FnB di kota malang

Berdasarkan hasil penelitian disarankan bagi perusahaan pada sektor FnB di kota malang agar tetap meningkatkan kebahagiaan karyawan generasi z di tempat kerja dengan menjaga orientasi pada pencapaian kinerja. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan cara pemberian apresiasi atas pencapaian individu maupun tim, pengakuan terhadap kontribusi karyawan serta penciptaan suasana kerja yang nyaman, aman, positif maupun suportif. Dan diharapkan Perusahaan FnB dapat merancang strategi kebahagiaan kerja yang terarah mampu menumbuhkan perasaan puas terhadap pekerjaan tanpa mengurangi fokus karyawan dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

Selain itu, perusahaan juga perlu meningkatkan kualitas kehidupan kerja sebagai faktor penting dalam mendukung kepuasan dan kinerja karyawan. Peningkatan kualitas kehidupan kerja dapat diwujudkan melalui penyediaan pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkala, perbaikan fasilitas kerja serta penerapan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Mengingat kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi perusahaan disarankan untuk secara rutin mengevaluasi tingkat kepuasan karyawan agar kebijakan yang diterapkan benar-benar mampu meningkatkan kinerja karyawan generasi z secara berkelanjutan.

5.2.2 Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan wilayah penelitian, tidak hanya terbatas di kota malang dan tidak hanya terbatas di generasi z agar generalisasi hasil menjadi lebih kuat. Selain itu penelitian ini dapat memperluas dengan memasukkan variabel tambahan yang belum tercakup misalnya motivasi intrinsic, kepemimpinan, budaya organisasi atau stres kerja yang berpotensi memengaruhi keterkaitan antara kebahagiaan di tempat kerja, kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Serta disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode campuran agar dapat menggali informasi kualitatif yang lebih dalam dari responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Alisa. (2024). Konsep Kebahagiaan Perspektif Islam Dalam Al-Qurán. *Ikhlas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam*, 1(4), 16–24. <https://doi.org/10.61132/ikhlas.v1i4.106>
- Alserhan. (2021). The mediating effect of employee happiness on the relationship between quality of work-life and employee intention to quit: A study on fast-food restaurants in Jordan. *Management Science Letters*, August 2025, 933–938. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.10.004>
- Annassya. (2025). “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta 2 Tahun 2024).” *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(B), 1–10.
- Arief, N. R. (2021). Effect of Quality Work of Life (QWL) and Work-Life Balance on Job Satisfaction through Employee Engagement as Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World*, 3(1), 259–269. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5068429>
- Arif, M. (2020). Pengaruh Quality of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(3), 445. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i3.3913>
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2001), 843–852. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p843-852>
- Bantam, D. J., Sarfiyenti, A., Isnaini, K., Rahayu, A. N. N., & Aulia, R. D. (2023). Gambaran Kebahagiaan Kerja Generasi Z. *Jurnal Imiah Penelitian Mandira Cendikia*, 1(1), 35–39.
- BPS. (2021). *Angkatan kerja kota malang*. <https://malangkota.bps.go.id/publication/2021/02/26/12c5105d1f76a7f13f8a43b3/kota-malang-dalam-angka-2021.html>
- BPS. (2023a). *malang, kota pendidikan paling eksis diindonesia*. <https://www.goodnewsfromindonesia.id/2023/12/08/malang-kota-pendidikan-paling-eksis-di-indonesia>
- BPS. (2023b). *tingkat pengangguran terbuka kota malang*. <https://jatim.antaranews.com/berita/750897/tingkat-pengangguran-terbuka-kota-malang-turun-jadi-68-persen>
- BPS penyaji makan minuman. (2023). *penyajian makan dan minuman*. <https://www.bps.go.id/id/publication/2024/12/23/f2c7743c4712aa4abf694/statistik-penyediaan-makanan-dan-minuman-2023.html>
- Dafin Ardiano. (2025a). 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*, 14(1), 377–402. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i1.1266>
- Dafin Ardiano, V. M. E. (2025b). 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*, 14(1), 377–402. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i1.1266>
- Erlangga, M. H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 60–68. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.213>
- Ervanni, O. W. (2024). Perspektif Al-Quran dan Hadits dalam Peningkatan Kinerja SDM Modern. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 65–72. <https://ejournal.stebisigm.ac.id/index.php/expense/article/download/1457/585/>
- Felicia, M. (2024). *Peran Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kebahagiaan Di Tempat Kerja*. 08(2020), 82–92.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Mediation Analysis*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7_7
- Handayani, A., Apriliani, L., & Astuti, D. (2025). *Analisis Kelayakan Bisnis Makanan Dan Minuman Kekinian Untuk Generasi Z*. 12(01), 1489–1495. <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jebd/index>
- Hasanati. (2025). Is the influence of quality of work life on innovative work behavior mediated by happiness at work in teachers. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 13(1), 41–47. <https://doi.org/10.22219/jipt.v13i1.38021>
- Hefni, A. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(2), 425–437. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i2.17986>
- Jannatin, M. K., & Cholichul Hadi. (2012). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap Produktivitas Karyawan Produksi*. <https://staidasumsel.ac.id/variabel-penelitian-pengertian-jenis-dan-definisi-operasional-di-bidang-ekonomi-dan-pendidikan/#:~:text=Definisi operasional adalah pernyataan konkret,dan sesuai dengan tujuan penelitian>
- Kintan, H. (2024). Pengaruh Quality of Work Life (QWL) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Lampung. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(9), 4268–4288. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i9.4329>
- Kurnia, K., Hendri, M. I., Irdhayanti, E., Daud, I., & Marumpe, D. P. (2025).

- Pengaruh Happiness at Work dan Komitmen Organisasional Terhadap Employee Sustainable Performance dengan Organizational Citizenship Behaviour sebagai Variabel Intervening pada Kharisma Group. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 4(06), 727–742.
<https://doi.org/10.58812/jmws.v4i06.2290>
- Maisaroh. (2024). Transformasi Bisnis Digital Pada Usaha Skala Mikro Di Yogyakarta: Analisis Swot. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 7(1), 46.
<https://doi.org/10.30587/jre.v7i1.6548>
- Mendoza-Ocasal, D., Navarro, E., Ramírez, J., & García-Tirado, J. (2022). Subjective Well-Being and Its Correlation With Happiness At Work and Quality of Work Life: an Organizational Vision. *Polish Journal of Management Studies*, 26(1), 202–216.
<https://doi.org/10.17512/pjms.2022.26.1.13>
- PBS. (2022a). *No Title*.
<https://malangkota.bps.go.id/publication/2022/02/25/29b8db7cc0d33c44ad5a9f7e/statistik-daerah-kota-malang-2022.html>
- PBS, K. angkatan kerja kota malang. (2022b). *Keadaan angkatan kerja kota malang*.
<https://malangkota.bps.go.id/publication/2023/05/05/16d4b8d0977aee30dbe62f2f/keadaan-angkatan-kerja-kota-malang-2022.html>
- Respati. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Performa Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial*, 10(02), 179.
<https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v10i02.5363>
- Rifa'i, M. A. (2024). *Variabel Penelitian: Pengertian, Jenis, dan Definisi Operasional di Bidang Ekonomi dan Pendidikan*.
<https://staidasumsel.ac.id/variabel-penelitian-pengertian-jenis-dan-definisi-operasional-di-bidang-ekonomi-dan-pendidikan/#:~:text=Definisi operasional adalah pernyataan konkret,dan sesuai dengan tujuan penelitian>
- Rousseau. (1989). Psychological and Implied Contracts in Organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121–139.
- Sensus Penduduk BPS. (2020). *sensus penduduk di kota malang*.
<https://www.bps.go.id/publication/2021/01/21/964c35c14f3e4783b12c4b09/hasil-sensus-penduduk-2020.html>
- Setiabudhi.h, suwono, setiawan.t.a, karim. . (2025). *Analisis Data Kuantitatif dengan Smart pls 4* (P. hardani hesti Duari (ed.)).
- Setiawati, L. (2023). Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(3), 305.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/100091>

- Subhaktiyasa, P. G. (2024). *Menentukan Populasi dan Sampel : Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. 9, 2721–2731. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i4.2657>
- Sugiono (2022) *Metode Penelitian*. CV Alfabeta (ed.)
- Sugiyono. (2022a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2| Cetakan). Alvabeta, cv.
- Sugiyono. (2022b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, cv.
- Sugiyono. (2022c). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, CV. <https://www.scribd.com/document/391327717/Buku-Metode-Penelitian>.
- Suryawan. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Tobing, N. F. B. S. & R. A. (2022). *HUBUNGAN antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan generasi milenial Nur Fachmi Budi Setyawan & Rahel Aurora Tobing Universitas Mercu Buana Yogyakarta*. 145–158.
- Usman, J. (2024). Konsep kebahagiaan martin seligman. *Rausyan Fikr: Jurnal Studi Ilmu Ushuluddin Dan Filsafat*, 13(2), 359–374. <https://doi.org/10.24239/rsy.v13i2.270>
- Wijaya, R. (2024). *Tunjukan Tren Positif, UMKM di Kota Malang Bertambah 5.000 di Tahun 2023*. <https://www.malangtimes.com/baca/303570/20240107/044100/tunjukan-tren-positif-umkm-di-kota-malang-bertambah-5-000-di-tahun-2023>
- Yusoff, N. A. M. (2022). Kepuasan Kerja: Perspektif Islam Terhadap Prestasi Organisasi. *RABBANICA-Journal of Revealed Knowledge*, 3(2), 68–82. <http://ejournals.kias.edu.my/index.php/rabbanica/article/view/250>
- Zainuddin Iba, A. W. (2023). Populasi dan Sampel. In *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif* (Vol. 14, Issue 1).

Lampiran

I. Lampiran Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap	: Siti Jamharirah
Tempat, Tanggal Lahir	: Bima, 11 Desember 2004
Agama	: Islam
Alamat Asal	: Dusun Rato Na'e Rt 01 Rw 01 Kec. Lambu NTB
Jenis Kelamin	: Perempuan
No. Telepon	: 082339988841
Email	: irajamharirah@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

2008-2010	: TK Min Sumi Rato
2010-2016	: Min 2 Bima
2016-2019	: Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Al-Husaini Kota Bima
2019-2022	: Madrasa Aliah 2 Kota Bima

PENDIDIKAN INFORMAL

2022-2023	: Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Malang
2023-2024	: Program Pengembangan Bahasa Inggris (PKPBI) UIN Malang
2026	: Sarjana SI Manajemen

II. Lembar Bebas Plagiasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Siti Jamharirah
NIM : 220501110054
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **PENGARUH KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (QWL) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA (STUDI PADA GENERASI Z DI KOTA MALANG)**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
24%	17%	13%	14%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 5 Februari 2026

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

III. Bukti Konsultasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 220501110054
Nama : Siti Jamharirah
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M
Judul Skripsi : **Pengaruh Kebahagiaan Tempat Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja (Qwl) Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Generasi Z Di Kota Malang)**

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	2 September 2025	Konsultasi terkait judul, acc judul dan membahas terkait judul yang di ambil	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
2	7 September 2025	Bimbingan terkait bab 1 tentang tata cara pembuatan latar belakang yang baik dan benar	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
3	10 September 2025	Konsultasi terkait bab 2 serta teori-teori yang cocok yang digunakan pada penelitian dan sekalian koreksi bab 1	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
4	23 September 2025	konsultasi terkait bab 1 sampai 3 serta cara penulisan yang baik dan benar	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
5	30 September 2025	konsultasi terkait hasil revisi bab 1 sampai 3 serta memperbaiki beberapa revisi di bab 2 dan membahas item- item yang akan ditulis dalam sebuah kuesioner penelitian yang baik dan menarik	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
6	22 Oktober 2025	Revisi bab 1-3	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
7	31 Oktober 2025	Konsultasi kuesioner penelitian	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
8	18 November 2025	Bimbingan bab 4	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
9	3 Desember 2025	Konsultasi analisis data	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
10	31 Desember 2025	Konsultasi terkait bab 4 bagian analisis data dan mengenai pembahasan penyajian hasil penelitian	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
11	9 Januari 2026	Konsultasi hasil revisi bab 4 dan 5	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi

Malang, 9 Januari 2026

Dosen Pembimbing



Ryan Basith Fasih Khan, M.M

IV. Lampiran Lembar Uji Smart PLS 4

Convergent Validity (Outer Loading tahap 1)

SmartPLS

Export

Themes

Edit

Save

Excel

HTML

Create data file

Compare

PLS-SEM algorithm

Graphical

Graphical output

Final results

Path coefficients

Total indirect effects

Specific indirect effects

Total effects

Outer loadings

Matrix

List

Outer weights

Latent variables

Residuals

Quality criteria

R-square

Outer loadings - Matrix

Copy to Excel/

	Kebahagiaan (X1)	Kepuasan (Z)	Kinerja (Y)	Kualitas (X2)
X1.1.1	0.724			
X1.1.2	0.735			
X1.2.1	0.709			
X1.2.2	0.729			
X1.3.1	0.750			
X1.3.2	0.778			
X1.4.1	0.709			
X1.4.2	0.600			
X1.5.1	0.763			
X1.5.2	0.759			
X1.6.1	0.633			
X1.6.2	0.669			
X2.1.1				0.685

Outer Loading tahap 2

LS-SEM algorithm		Outer loadings - Matrix				Copy to Excel
Graphical			Kebahagiaan (X1)	Kepuasan (Z)	Kinerja (Y)	Kualitas (X2)
Graphical output		X1.1.1	0.724			
Final results		X1.1.2	0.736			
‣ Path coefficients		X1.2.1	0.708			
‣ Total indirect effects		X1.2.2	0.729			
Specific indirect effects		X1.3.1	0.750			
‣ Total effects		X1.3.2	0.778			
‣ Outer loadings		X1.4.1	0.709			
○ Matrix		X1.4.2	0.600			
○ List		X1.5.1	0.762			
‣ Outer weights		X1.5.2	0.759			
‣ Latent variables		X1.6.1	0.634			
‣ Residuals		X1.6.2	0.669			
Quality criteria		X2.1.1				0.681
‣ R-square						

Average Variance Extracted (AVE)

Edit

Save

Excel

HTML

Create data file

Compare

PLS-SEM algorithm

► Latent variables

► Residuals

► Quality criteria

► R-square

► f-square

► Construct reliability and validity

☐ Overview

☐ Cronbach's alpha - Bar chart

☐ Composite reliability (rho_a) - Bar chart

☐ Composite reliability (rho_c) - Bar chart

☐ Average variance extracted (AVE) - Bar chart

► Discriminant validity

► Collinearity statistics (VIF)

Model fit

Model selection criteria

Construct reliability and validity - Overview

Copy to Excel

	Cronb...	Com...	Compo...	Average variance extrac...
Kebahagiaan (X1)	0.913	0.919	0.926	0.511
Kepuasan (Z)	0.863	0.865	0.892	0.509
Kinerja (Y)	0.906	0.908	0.923	0.572
Kualitas (X2)	0.863	0.865	0.891	0.477

Validitas diskriminan (Fornell-larcker)

PLS-SEM algorithm		Discriminant validity - Fornell-Larcker criterion				Copy to Excel/Word	Copy to
Quality criteria							
▶ R-square							
▶ f-square							
▶ Construct reliability and validity							
☐ Overview							
☐ Cronbach's alpha - Bar chart							
☐ Composite reliability (rho_a) - Bar chart							
☐ Composite reliability (rho_c) - Bar chart							
☐ Average variance extracted (AVE) - Bar chart							
▶ Discriminant validity							
☐ Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Matrix							
☐ Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - List							
☐ Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Bar chart							
☒ Fornell-Larcker criterion							
☐ Cross loadings							
▶ Collinearity statistics (VIF)							

	Kebahagiaan (X1)	Kepuasan (Z)	Kinerja (Y)	Kualitas (X2)
Kebahagiaan (X1)	0.715			
Kepuasan (Z)	0.695	0.713		
Kinerja (Y)	0.731	0.718	0.756	
Kualitas (X2)	0.869	0.702	0.688	0.691

Laten Variabel Correlation

Edit

Save

Excel

HTML

Create data file

Compare

PLS-SEM algorithm

○ List

Specific indirect effects

▶ Total effects

▼ Outer loadings

○ Matrix

○ List

▶ Outer weights

▼ Latent variables

○ Scores

○ Correlations

○ Covariances

○ Descriptives

▶ Residuals

▼ Quality criteria

▶ R-square

Latent variables - Correlations

Copy to Excel/Word

	Kebahagiaan (X1)	Kepuasan (Z)	Kinerja (Y)	Kualitas (X2)
Kebahagiaan (X1)	1.000	0.695	0.731	0.869
Kepuasan (Z)	0.695	1.000	0.718	0.702
Kinerja (Y)	0.731	0.718	1.000	0.688
Kualitas (X2)	0.869	0.702	0.688	1.000

Cross Loading

PLS-SEM algorithm		Discriminant validity - Cross loadings				Copy to Excel/W
Construct reliability and validity			Kebahagiaan (X1)	Kepuasan (Z)	Kinerja (Y)	Kualitas (X2)
○ Overview		X1.1.1	0.724	0.490	0.486	0.599
○ Cronbach's alpha - Bar chart		X1.1.2	0.736	0.463	0.494	0.619
○ Composite reliability (rho_a) - Bar chart		X1.2.1	0.708	0.608	0.601	0.501
○ Composite reliability (rho_c) - Bar chart		X1.2.2	0.729	0.614	0.690	0.557
○ Average variance extracted (AVE) - Bar chart		X1.3.1	0.750	0.549	0.451	0.667
▼ Discriminant validity		X1.3.2	0.778	0.485	0.607	0.708
○ Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Matrix		X1.4.1	0.709	0.472	0.467	0.711
○ Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - List		X1.4.2	0.600	0.332	0.453	0.607
○ Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Bar chart		X1.5.1	0.762	0.573	0.565	0.711
○ Fornell-Larcker criterion		X1.5.2	0.759	0.490	0.517	0.643
○ Cross loadings		X1.6.1	0.634	0.407	0.325	0.597
▶ Collinearity statistics (VIF)		X1.6.2	0.669	0.360	0.488	0.597
Model fit		X2.1.1	0.635	0.499	0.429	0.681
Model selection criteria						
Monotonicity						

Reliability (Composite reliabilitas dan cronbach' Alpha

Edit	Save	Excel	HTML	Create data file	Compare
PLS-SEM algorithm		Construct reliability and validity - Overview			
Quality criteria		Copy to Excel/Word Copy to R			
R-square		Cronbach's alpha	Composite reliability (r...	Composite reliability (r...	Aver...
f-square		0.913	0.919	0.926	
Construct reliability and validity		Kebahagiaan (X1)	0.863	0.865	0.892
Overview		Kepuasan (Z)	0.906	0.908	0.923
Cronbach's alpha - Bar chart		Kinerja (Y)	0.863	0.865	0.891
Composite reliability (rho_a) - Bar chart		Kualitas (X2)			
Composite reliability (rho_c) - Bar chart					
Average variance extracted (AVE) - Bar chart					
Discriminant validity					
Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Matrix					
Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - List					
Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Bar chart					
Fornell-Larcker criterion					
Cross loadings					

Uji model Fit

Edit	Save	Excel	HTML	Create data file	Compare																		
LS-SEM algorithm Average variance extracted (AVE) - Bar chart Discriminant validity Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Matrix Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - List Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Bar chart Fornell-Larcker criterion Cross loadings Collinearity statistics (VIF) Outer model - List Inner model - Matrix Inner model - List Model fit Model selection criteria Algorithm Setting				Model fit <table><thead><tr><th></th><th>Saturated model</th><th>Estimated model</th></tr></thead><tbody><tr><td>SRMR</td><td>0.100</td><td>0.100</td></tr><tr><td>d_ULS</td><td>7.352</td><td>7.352</td></tr><tr><td>d_G</td><td>3.886</td><td>3.886</td></tr><tr><td>Chi-square</td><td>1671.104</td><td>1671.104</td></tr><tr><td>NFI</td><td>0.512</td><td>0.512</td></tr></tbody></table>			Saturated model	Estimated model	SRMR	0.100	0.100	d_ULS	7.352	7.352	d_G	3.886	3.886	Chi-square	1671.104	1671.104	NFI	0.512	0.512
	Saturated model	Estimated model																					
SRMR	0.100	0.100																					
d_ULS	7.352	7.352																					
d_G	3.886	3.886																					
Chi-square	1671.104	1671.104																					
NFI	0.512	0.512																					

Inner model (R Square)

[Edit](#)
[Save](#)
[Excel](#)
[HTML](#)
[Create data file](#)
[Compare](#)

PLS-SEM algorithm

- ☐ Scores
- ☐ Correlations
- ☐ Covariances
- ☐ Descriptives
- ▶ Residuals
- Quality criteria**
 - ▼ R-square
 - ☐ Overview
 - ☐ R-square - Bar chart
 - ☐ R-square adjusted - Bar chart
 - ▶ f-square
 - ▼ Construct reliability and validity
 - ☐ Overview
 - ☐ Cronbach's alpha - Bar chart
 - ☐ Composite reliability (rho_a) - Bar chart
 - ☐ Composite reliability (rho_c) - Bar chart

R-square - Overview

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan (Z)	0.522	0.512
Kinerja (Y)	0.621	0.609

Effect Size

[Edit](#)
[Save](#)
[Excel](#)
[HTML](#)
[Create data file](#)
[Compare](#)

PLS-SEM algorithm

- ▶ Total indirect effects
- Specific indirect effects
- ▶ Total effects
- ▶ Outer loadings
- ▶ Outer weights
- ▶ Latent variables
- ▶ Residuals
- Quality criteria**
 - ▼ R-square
 - ▶ f-square
 - ☐ Matrix
 - ☐ List
 - ☐ Bar chart
 - ▶ Construct reliability and validity
 - ▶ Discriminant validity
 - ▶ Collinearity statistics (VIP)

f-square - Matrix

	Kebahagiaan (X1)	Kepuasan (Z)	Kinerja (Y)	Kualitas (X2)
Kebahagiaan (X1)		0.062	0.099	
Kepuasan (Z)			0.198	
Kinerja (Y)				0.002
Kualitas (X2)		0.082	0.002	

Uji hipotesis (Path coefficients)

[Edit](#)
[Save](#)
[Excel](#)
[HTML](#)
[Create data file](#)
[Compare](#)

Bootstrapping

- Graphical output
- Final results**
 - ▼ Path coefficients
 - ☐ Mean, STDEV, T values, p values
 - ☐ Confidence intervals
 - ☐ Confidence intervals bias corrected
 - Intercepts
 - ▶ Total indirect effects
 - ▼ Specific indirect effects
 - ☐ Mean, STDEV, T values, p values
 - ☐ Confidence intervals
 - ☐ Confidence intervals bias corrected
 - ▶ Total effects
 - ▶ Outer loadings

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values

	Mean (M)	Standard deviation (ST...)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kebahagiaan (X1) -> Kep...	0.340	0.166	2.092	0.036
Kebahagiaan (X1) -> Kin...	0.405	0.118	3.437	0.001
Kepuasan (Z) -> Kinerja (Y)	0.394	0.107	3.718	0.000
Kualitas (X2) -> Kepuasa...	0.407	0.158	2.534	0.011
Kualitas (X2) -> Kinerja (Y)	0.056	0.126	0.471	0.637

Specific Indirect effect

[Edit](#)
[Save](#)
[Excel](#)
[HTML](#)
[Create data file](#)
[Compare](#)

Bootstrapping

- Graphical output
- Final results**
 - ▼ Path coefficients
 - ☐ Mean, STDEV, T values, p values
 - ☐ Confidence intervals
 - ☐ Confidence intervals bias corrected
 - Intercepts
 - ▼ Total indirect effects
 - ☐ Mean, STDEV, T values, p values
 - ☐ Confidence intervals
 - ☐ Confidence intervals bias corrected
 - ▼ Specific indirect effects
 - ☐ Mean, STDEV, T values, p values
 - ☐ Confidence intervals

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	...	T statistics (O/STDEV)	P values
Kebahagiaan (X1) -> Kepuasan (Z) -> Kinerja...	0.138	0...	1.820	0.069
Kualitas (X2) -> Kepuasan (Z) -> Kinerja (Y)	0.158	0...	1.901	0.057