

SKRIPSI

PENGARUH *HAPPINESS AT WORKLIFE* DAN *EMPLOYEE CREATIVITY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PROPERTY TUREN INDAH GROUP



Oleh :

AISYAH TRINING TIAS

NIM: 220501110219

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2026**

SKRIPSI

PENGARUH *HAPPINESS AT WORKLIFE* DAN *EMPLOYEE CREATIVITY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PROPERTY TUREN INDAH GROUP



Oleh :

AISYAH TRINING TIAS

NIM: 220501110219

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

2026

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH *HAPPINESS AT WORKLIFE* DAN
EMPLOYEE CREATIVITY TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI OLEH
KEPUASAN KERJA
PADA PROPERTI TUREN INDAH GROUP**

SKRIPSI

Oleh

Aisyah Trining Tias

NIM : [220501110219](#)

Telah Disetujui Pada Tanggal 24 April 2026

Dosen Pembimbing,



Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., M.M

NIP. 19750426201608012042

LEMBAR PENGESAHAN

The Influence Of Happiness At Worklife And Employee Creativity On
Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediating Variable At
Turen Indah Property

SKRIPSI

Oleh

AISYAH TRINING TIAS

NIM : 220501110219

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 8 Mei 2026

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Dr. Fauzan Almanshur, ST., M.M

NIP. 197311172005011003

2 Anggota Penguji

Syahirul Alim, M.M

NIP. 197712232009121002

3 Sekretaris Penguji

Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., M.M

NIP. 19750426201608012042

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Dr. Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aisyah Trining Tias
NIM : 220501110219
Fakultas/ Program Studi : Ekonomi/ Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan Judul:

Pengaruh *Happiness At Worklife* dan *Employee Creativity* Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Property Turen Indah Group adalah hasil karya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain.

Selanjutnya, apabila di kemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

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

Malang, 24 April 2026

Hormat Saya,



Aisyah Trining Tias

NIM: 220501110219

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang mana telah memberikan begitu banyak nikmat kepada hambanya salah satunya yaitu nikmat ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat melakukan penelitian ini. Selawat beserta salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawakan hidayah kemudian disampaikan kepada umatnya dan juga mengajarkan ilmu pengetahuan sehingga menghasilkan begitu banyak tokoh cendekiawan muslim yang juga menjadi role model penulis dalam mengerjakan tugas akhir ini.

Penelitian ini penulis persembahkan kepada:

Seluruh keluarga besar penulis, terutama Ibu dan Bapak tercinta yaitu ibu Fatoyah dan Bapak Hasan yang selalu menjadi support system terbaik dengan doa-doanya yang mengalir tiada henti demi kesuksesan penulis. Selanjutnya, kedua saudara kandung penulis yaitu Nurul Fatmawati dan Fiqi Ardiansyah yang juga selalu memberikan dukungan dalam bentuk material maupun non material.

Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi terutama dosen pembimbing penulis Ibu Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bimbingan, ilmu yang bermanfaat, arahan, dan kesabaran yang diberikan selama proses penyusunan skripsi ini.

Teman-teman seperjuangan yang telah membantu penulis dan memberikan semangat dalam pengerjaan skripsi ini. Semoga kebbaikannya dibalas oleh Allah SWT.

MOTTO

“Bungah damel, sukses linangkung”

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah Swt yang telah memberi Rahmat dan hidayah-Nya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Happiness At Worklife dan Employee Creativity terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Kepuasan Kerja Pada Turen Indah Property.” Selawat beserta salam saya limpahkan kepada baginda Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing umatnya dari jalan kegelapan menuju jalan yang terang benderang. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan bisa terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M. Si., CAHRM., CRMP., Selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., MEI. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Dr. Setiani, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM Selaku Dosen Pembimbing skripsi yang selalu sabar dalam membimbing penulis untuk memberikan arahan, motivasi dan juga bantuan kepada penulis dalam penyelesaian tugas akhir skripsi ini.
5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Ibu Intan selaku HRD dan seluruh pegawai pada Turen Indah Property yang telah memberikan izin dan bantuan untuk memperlancar proses dari awal hingga akhir dalam penyelesaian tugas akhir skripsi ini.
7. Ucapan terima kasih yang tak terhingga penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Hasan Anwar dan Ibu Siti Fatoyah, yang telah menjadi sumber kekuatan, semangat, dan doa yang tak pernah putus.

Terima kasih atas cinta, kesabaran, dan pengorbanan yang luar biasa, yang selalu mengiringi setiap langkah saya hingga akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

8. Kepada keluarga besar UNIOR, terima kasih atas setiap kebersamaan, tawa, ruang belajar, bertumbuh, dan berproses selama masa perkuliahan. UNIOR tidak hanya menjadi wadah pengembangan minat dan bakat, tetapi juga menjadi tempat penulis belajar tentang tanggung jawab, kerja sama, kepemimpinan, serta nilai-nilai kebersamaan.
9. Teman-teman seperjuangan Dela Wikinanda, Nikmatul Khoiroh dan Alfina Nada yang telah kebersamaan penulis sejak awal perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini. Serta kepada Silvia Dwi Linggani, Ditha Amelia Himelda Putri, Amelia Putri Melati N.R, Balqis Navila yang senantiasa mendampingi penulis sejak masa kecil dan masa sekolah hingga saat ini. Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya atas semua doa, bantuan, dan dukungan.
9. Terakhir dan yang selalu penulis banggakan FC Barcelona, yang secara tidak langsung telah menjadi sumber pembelajaran dan inspirasi. Melalui setiap pertandingan, FC Barcelona mengajarkan arti kesetiaan, ketekunan, dan kesabaran dalam menjalani sebuah proses untuk mencapai tujuan. Setiap perjalanan dan pertandingan menjadi sumber motivasi serta hiburan bagi penulis selama penyusunan skripsi ini.

Penulisan skripsi ini tentu bukan akhir dari proses belajar, melainkan langkah awal menuju perjalanan yang lebih luas. Saya menyadari bahwa karya ini masih memiliki banyak kekurangan, dan untuk itu saya menerima dengan lapang segala saran dan masukan yang membangun. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi amal ilmu yang berguna.

Malang, 25 April 2026

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
ABSTRAK	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi
خالصة.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2 Manfaat Praktis	9
1.5 Originalitas Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Penelitian Terdahulu.....	11
2.2 Landasan Teori	16
2.3 Definisi Happiness at Worklife	16
2.3.1 Aspek-Aspek Happiness at Worklife.....	17
2.3.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi <i>Happiness at Worklife</i>	19
2.3.3 <i>Happiness at Worklife</i> Menurut Pandangan Islam	20
2.3.4 Dimensi Dan Indikator Happiness at Worklife	20
2.3.5 Prinsip-prinsip Kebahagiaan Di tempat Kerja Dalam Islam	22
2.4 Definisi <i>Employee Creativity</i>	23
2.4.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi <i>Employee Creativity</i>	24
2.4.2 Indikator <i>Employee Creativity</i>	24

2.4.3 <i>Employee Creativity</i> Menurut Pandangan Islam	25
2.5 Definisi Kinerja	26
2.5.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	26
2.5.2 Penilaian Kinerja.....	27
2.5.3 Indikator Kinerja.....	28
2.5.4 Kinerja Dalam Pandangan Islam	30
2.6 Definisi Kepuasan Kerja	30
2.6.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	32
2.6.2 Indikator Kepuasan Kerja	34
2.6.3 Kepuasan Kerja dalam Pandangan Islam.....	35
2.7 Keterkaitan Variabel.....	36
2.7.1 Pengaruh Happiness at Worklife Terhadap Kinerja Karyawan.....	36
2.7.2 Pengaruh <i>Employee Creativity</i> Terhadap Kinerja Karyawan	37
2.7.3 Pengaruh <i>Happiness at Worklife</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	37
2.7.4 Pengaruh <i>Employee Creativity</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	38
2.8 Model Hipotesis	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	40
3.1 Jenis Dan Pendekatan Penelitian	40
3.2 Lokasi Penelitian	40
3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	41
3.3.1 Populasi.....	41
3.3.2 Sampel	41
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel	41
3.4 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Variabel	41
3.5 Skala Pengukuran	47
3.6 Pengumpulan Data	47
3.6.1 Sumber Data	47
3.6.2 Metode Pengumpulan Data.....	49
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	49
3.7.1 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	50

3.7.2 Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	51
3.7.3 Uji Hipotesis	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	53
4.1.1 Profil Turen Indah Property	53
4.2 Visi dan Misi Turen Indah Properti.....	54
4.2.1 Visi.....	54
4.2.2 Misi	54
4.2.3 Logo Perusahaan.....	54
4.3 Gambaran Umum Responden.....	55
4.4 Deskripsi Variabel Penelitian	56
4.4.1 Variabel Happiness At Worklife.....	56
4.4.2 Variabel Employee Creativity	57
4.4.3 Variabel Kepuasan Kerja	58
4.4.4 Variabel Kinerja Karyawan	58
4.5 Skema <i>Model Partial</i> (PLS)	59
4.6 Hasil Metode PLS	60
4.6.1 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	60
4.6.2 Model Struktural (Inner Model)	64
4.6.3 Uji Hipotesis	67
4.6.4 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis.....	69
BAB V PENUTUP.....	84
5.1 Kesimpulan.....	84
5.2 Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA.....	86
LAMPIRAN.....	90

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan PT Turen Indah Group	3
Tabel 1. 2 Divisi dan Tanggung Jawab Karyawan PT Turen Indah Properti	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	11
Tabel 3. 1 Dimensi dan Indikator Variabel	42
Tabel 3. 2 Skala Pengukuran Likert	47
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	55
Tabel 4. 2 Deskripsi Variabel Happiness At Worklife (X1)	56
Tabel 4. 3 Deskripsi Variabel Employee Creativity (X2)	57
Tabel 4. 4 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Z)	58
Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	58
Tabel 4. 6 Nilai Loading Factor Seluruh Konstruk	61
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Diskriminan Cross Loading	62
Tabel 4. 8 Average Varian Extracted (AVE)	63
Tabel 4. 9 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha	64
Tabel 4. 10 R-Square	65
Tabel 4. 11 Path Coefficient	66
Tabel 4. 12 Hasil Direct Effect	67
Tabel 4. 13 Hasil Indirect Effect	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Hipotesis. Model pengaruh Happiness at worklife dan Employee Creativity terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.	39
Gambar 4. 1 Logo Turen Indah Property	55
Gambar 4. 2 Hasil Pengujian Diagram Jalur Model Pengukuran PLS	60

ABSTRAK

Aisyah Trining Tias. 2026, SKRIPSI. Pengaruh Happiness At Worklife dan Employee Creativity terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Turen Indah Property).

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM

Kata Kunci : Happiness At Worklife, Employee Creativity, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kinerja karyawan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, khususnya pada sektor properti. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya *happiness at worklife* dan *employee creativity*, serta kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Fenomena di Turen Indah Property menunjukkan bahwa kreativitas karyawan belum sepenuhnya dapat diimplementasikan secara optimal karena adanya keterbatasan prosedur kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *happiness at worklife* dan *employee creativity* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Turen Indah Property dengan sampel berjumlah 128 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS) untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel yang diteliti.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *happiness at worklife* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan *employee creativity* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja. Namun, kepuasan kerja terbukti mampu memediasi pengaruh *happiness at worklife* dan *employee creativity* terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja, serta menjadi penghubung antara faktor psikologis dan hasil kerja karyawan.

ABSTRACT

Aisyah Trining Tias. 2026, THESIS. The Influence of Happiness at Worklife and Employee Creativity on Employee Performance is Mediated by Job Satisfaction (Study at Turen Indah Property).

Supervisor : Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM

Keywords : Happiness At Worklife, Employee Creativity, Employee Performance, Job Satisfaction

This study is motivated by the importance of improving employee performance in the face of increasingly intense business competition, particularly in the property sector. Employee performance is influenced by various factors, including *happiness at worklife* and *employee creativity*, as well as job satisfaction as a mediating variable. The phenomenon at Turen Indah Property indicates that employee creativity has not been optimally implemented due to limitations in work procedures. Therefore, this study aims to analyze the effect of *happiness at worklife* and *employee creativity* on employee performance, with job satisfaction as a mediating variable.

This study employed a quantitative approach using a survey method through the distribution of questionnaires to employees of Turen Indah Property, with a total sample of 128 respondents. The sampling technique used was purposive sampling. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling based on Partial Least Squares (SEM-PLS) to examine both direct and indirect relationships among the variables.

The results indicate that *happiness at worklife* has a positive effect on employee performance, while *employee creativity* does not have a significant direct effect on performance. However, job satisfaction is proven to mediate the relationship between *happiness at worklife* and *employee creativity* and employee performance. These findings suggest that job satisfaction plays an important role in improving performance, as well as serving as a link between psychological factors and employee work outcomes.

خالصة

عائشة ترينينغ تياس. 2026. رسالة ماجستير تأثير السعادة في العمل وإبداع الموظفين على أداء الموظفين بواسطة الرضا الوظيفي (دراسة في شركة تورين إنداه بروبرتي)

المشرف : د. فيفين مهاراني إيكوواتي، ماجستير، ماجستير إدارة الأعمال

الكلمات المفتاحية السعادة في العمل، إبداع الموظفين، أداء الموظفين، الرضا الوظيفي

ستند هذا البحث إلى أهمية تحسين أداء الموظفين في مواجهة المنافسة التجارية المتزايدة، خاصة في قطاع العقارات. يتأثر أداء الموظفين بعدة عوامل، منها السعادة في بيئة العمل والإبداع الوظيفي، إضافة إلى الرضا الوظيفي كمتغير وسيط. وتُظهر الظاهرة في شركة تورين إنداه للعقارات أن إبداع الموظفين لم يُطبق بشكل أمثل بسبب وجود قيود في إجراءات العمل. لذلك يهدف هذا البحث إلى تحليل تأثير السعادة في بيئة العمل والإبداع الوظيفي على أداء الموظفين مع اعتبار الرضا الوظيفي كمتغير وسيط

يستخدم هذا البحث المنهج الكمي من خلال أسلوب المسح عبر توزيع استبيانات على موظفي شركة تورين إنداه للعقارات، حيث بلغ عدد العينة ١٢٨ مستجيباً. وتم استخدام أسلوب العينة القصدية في اختيار المشاركين. كما تم تحليل البيانات باستخدام نموذج المعادلات الهيكلية القائم على المربعات الصغرى الجزئية لاختبار العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات المدروسة

تُظهر نتائج البحث أن السعادة في بيئة العمل تؤثر تأثيراً إيجابياً على أداء الموظفين، في حين أن الإبداع الوظيفي لا يؤثر بشكل مباشر وبدرجة دالة على الأداء. ومع ذلك، ثبت أن الرضا الوظيفي قادر على التوسط في تأثير السعادة في بيئة العمل والإبداع الوظيفي على أداء الموظفين. وتشير هذه النتائج إلى أن الرضا الوظيفي يلعب دوراً مهماً في تحسين الأداء، كما يعد حلقة وصل بين العوامل النفسية ونتائج عمل الموظفين.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia persaingan bisnis yang semakin intens menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan kinerja pegawainya demi mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjadi elemen krusial yang menentukan kesuksesan perusahaan, sehingga pengelolaan karyawan yang optimal sangat penting dilakukan. Pengelolaan ini meliputi berbagai aspek seperti rekrutmen, pelatihan, evaluasi, pemberian penghargaan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan (Romadon, 2024; Sandira, 2025). Manajemen SDM yang tepat tidak hanya mendukung keberlangsungan operasional, tetapi juga berperan langsung dalam memperbaiki kinerja karyawan. Kinerja karyawan sendiri merupakan cerminan dari kemampuan, sikap, dan motivasi individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan (Hidayat, 2024). Oleh sebab itu, upaya pengelolaan karyawan harus mendapatkan perhatian serius sebagai fondasi dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan, yang pada akhirnya akan mendorong pencapaian tujuan strategis perusahaan (Irawan, 2023; Fahriani, 2023).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi tujuan strategisnya. Kinerja yang tinggi tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis dan lingkungan kerja yang mendukung. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam manajemen sumber daya manusia modern, kinerja tidak hanya diukur dari hasil kerja yang tampak, tetapi juga dari tingkat dedikasi, kreativitas, serta komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Moeheriono (2012), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang melekat dalam suatu jabatan

atau peran. Karyawan dengan tingkat kebahagiaan dan kepuasan yang tinggi umumnya menunjukkan performa yang lebih baik karena mereka merasa dihargai, memiliki semangat kerja yang kuat, dan terdorong untuk berkontribusi lebih bagi organisasi.

Dengan persaingan bisnis yang semakin ketat, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki strategi yang tepat agar mampu mengoptimalkan kinerja karyawan dan mempertahankan eksistensinya di pasar. Kondisi ini juga terjadi pada sektor bisnis properti yang terus berkembang pesat, terutama di daerah perkotaan seperti Malang. Menurut Sutanto dan Haryono (2020), bisnis properti merupakan kegiatan ekonomi yang berfokus pada pengembangan, pengelolaan, serta pemasaran aset berupa tanah dan bangunan, baik untuk kepentingan komersial maupun investasi jangka panjang. Sektor ini tidak hanya membutuhkan modal besar, tetapi juga kreativitas dan inovasi dari para karyawan dalam menciptakan nilai tambah melalui desain, konsep pemasaran, serta pelayanan kepada konsumen. Oleh karena itu, kemampuan perusahaan dalam mengelola dan menumbuhkan kreativitas karyawan menjadi salah satu faktor penting untuk memenangkan persaingan dalam industri properti yang dinamis dan kompetitif.

PT Turen Indah merupakan perusahaan pengembang di Malang Raya yang sudah berdiri sejak tahun 2009 yang berkembang pesat dengan kegiatan usaha yang beragam, meliputi manufaktur, supermarket bahan bangunan, properti, guest house dan kuliner. Berawal dari industri manufaktur yang menjadi fondasi utama, perusahaan ini terus memperluas bidang usahanya untuk menjawab kebutuhan pasar yang semakin dinamis. Turen Indah Group ini berpusat di Malang Raya dan memiliki cabang di wilayah lain seperti Pasuruan dan beberapa di luar Malang. Sejak berdirinya, PT Turen Indah telah menunjukkan kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap perkembangan zaman dan kebutuhan pasar, sehingga mampu mempertahankan eksistensinya di berbagai bidang usaha. Dengan dukungan sumber daya manusia yang kompeten, manajemen yang solid, serta visi untuk menjadi perusahaan yang berdaya saing dan berkelanjutan

Berdasarkan data yang peneliti terima, PT Turen Indah Group memiliki karyawan yang berjumlah 1262 orang dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 1. 1
Jumlah Karyawan PT Turen Indah Group

Penempatan	Jumlah Karyawan
Holding	46 orang
TIP	127 orang
Pilar	473 orang
Resto	280 orang
Toko	318 orang
Guest House	18 orang
Jumlah	1262 orang

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Turen Indah Properti yang merupakan bagian dari unit bisnis Turen Indah (TI) yang bergerak di bidang jasa khususnya di properti. Turen Indah Properti memiliki visi “Menghadirkan konsep perumahan berkualitas di lingkungan yang aman dan nyaman demi memenuhi kebutuhan hunian terbaik bagi Anda dan keluarga.” melalui visi tersebut, perusahaan berkomitmen untuk memberikan hunian yang tidak hanya layak secara fisik, tetapi juga menghadirkan kenyamanan dan rasa aman bagi para penghuninya. Dengan desain perumahan yang modern, lingkungan yang tertata rapi, serta fasilitas pendukung yang lengkap, Turen Indah Properti berharap dapat memberikan pengalaman tinggal yang menyenangkan dan meningkatkan kualitas hidup konsumen secara berkelanjutan.

Berikut ini disajikan tabel yang menggambarkan pembagian beberapa divisi dalam perusahaan beserta fungsi dan tanggung jawab utamanya.

Tabel 1. 2
Divisi dan Tanggung Jawab Karyawan PT Turen Indah Properti

Divisi	Keterangan
Marketing	Penjualan, promosi
Keuangan	Administrasi keuangan, operasional pembayaran
Teknik	Pembangunan, desain, arsitektur
Legal	Pengurusan Legalitas
HR	Mengelola SDM perusahaan
Pelaksana	Pelaksana operasional pembangunan proyek

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pihak HRD Properti Turen Indah pada tanggal 24 Oktober 2025 pukul 09.27 WIB di Ocean Garden Stasiun Kota Baru, terdapat fenomena terkait kreativitas karyawan dan kebahagiaan di tempat kerja terutama pada divisi marketing dan bagian pelaksana. Dalam aktivitasnya, upaya untuk meningkatkan kreativitas karyawan dilakukan melalui kegiatan *sharing* ide antar sesama karyawan, di mana setiap individu diberi kesempatan untuk menyampaikan gagasan inovatif yang dapat mendukung pengembangan perusahaan. Aktivitas ini menjadi wadah yang positif untuk menumbuhkan semangat kolaborasi dan memperkaya sudut pandang dalam pemecahan masalah. Namun, fenomena yang terjadi adalah tidak semua ide atau kreativitas yang disampaikan dapat langsung diterapkan, karena sebagian di antaranya tidak sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan perusahaan. Ketidaksesuaian ini terkadang menimbulkan dilema antara mempertahankan kedisiplinan prosedur dan memberi ruang bagi kebebasan berkreasi, sehingga diperlukan keseimbangan agar kreativitas karyawan tetap berkembang tanpa mengabaikan aturan yang berlaku.

Kreativitas merupakan kemampuan individu untuk menghasilkan ide-ide baru, orisinal, dan bermanfaat yang dapat meningkatkan efektivitas pekerjaan maupun memberikan kontribusi bagi organisasi (Amabile, 1996). Kreativitas memungkinkan karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru,

memecahkan masalah secara inovatif, serta beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Dalam industri properti, seperti yang dijalankan oleh PT Turen Indah Group, kreativitas karyawan menjadi elemen penting dalam menghadapi persaingan pasar, memenuhi kebutuhan pelanggan yang beragam, serta menciptakan nilai tambah bagi perusahaan. Menurut Zhou dan George (2001), karyawan kreatif tidak hanya membantu organisasi dalam menemukan solusi baru terhadap permasalahan, tetapi juga berkontribusi terhadap penciptaan produk, layanan, atau sistem kerja yang lebih efisien. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Syamsuri (2023) menemukan bahwa kreativitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan manufaktur di Medan ($\beta > 0$, $p < 0,05$). Selain itu, penelitian oleh Putra *et al.*, (2023) juga menemukan bahwa kreativitas terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, konstelasi hasil penelitian tidak sepenuhnya konsisten seperti penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2024) menemukan bahwa kreativitas tidak berpengaruh terhadap kinerja. Temuan ini berbeda dengan beberapa penelitian lain yang menunjukkan bahwa kreativitas dan inovasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Selain kreativitas karyawan, faktor penting lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja adalah *happiness at worklife* atau kebahagiaan ditempat kerja.

Menurut Suojanen (2012) kebahagiaan di tempat kerja atau *happiness at worklife* merupakan emosi positif yang akan terlihat melalui aktivitas positif, dimana individu mampu menilai diri sebagai individu yang bahagia atau tidak dalam melakukan setiap pekerjaannya. Teori milik Diener & Diener (2008) mengatakan bahwa kebahagiaan di tempat kerja ditunjukkan melalui perilaku positif seperti kinerja baik, semangat tinggi, antusiasme dalam pekerjaan, kemampuan bekerja sama, dan sikap baik terhadap rekan kerja. Kebahagiaan di lingkungan kerja berkontribusi besar dalam membangun suasana lingkungan kerja yang positif, yang dapat mendorong motivasi dan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasakan kebahagiaan dan kepuasan dalam pekerjaan mereka cenderung akan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, membantu dalam

inovasi, dan berkomitmen pada sasaran perusahaan. Karyawan, khususnya generasi milenial, semakin menuntut keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian yang dilakukan oleh R. Sarani (2023) menunjukkan bahwa *happiness at worklife* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan yang merasa bahagia saat bekerja cenderung memiliki produktivitas dan kontribusi yang lebih tinggi bagi organisasi. Selain itu, penelitian oleh Dafin Ardiano (2025) menunjukkan bahwa *happiness at worklife* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan yang merasakan kebahagiaan saat bekerja cenderung memiliki produktivitas dan kontribusi yang lebih tinggi bagi organisasi, seraya menunjukkan peran penting *happiness at worklife* dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Namun sebaliknya, terdapat beberapa penelitian yang menyatakan bahwa *happiness at worklife* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian oleh Bellet (2019) menunjukkan bahwa *happiness at worklife* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada berbagai indikator produktivitas, mengindikasikan bahwa kebahagiaan kerja saja tidak selalu mencerminkan peningkatan performa secara langsung. Selanjutnya, dalam penelitian oleh Tunsi (2023) pada sektor IT menemukan bahwa *happiness at worklife* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja saja tidak cukup untuk meningkatkan performa kerja tanpa didukung oleh faktor-faktor lain.

Pada kinerja karyawan, tidak hanya kebahagiaan dan kreativitas yang dibutuhkan. Kepuasan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Martoyo (2000), kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan kerja ini erat kaitannya dengan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dialami karyawan sebagai respons terhadap pekerjaannya, mencerminkan sejauh mana harapan dan

realitas pekerjaan terkait dengan balas jasa dan penghargaan yang diterima terpenuhi (Martoyo, 2000).

Dalam penelitian oleh NFB Setyawan (2022) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan generasi milenial. Hasil penelitian ini menemukan korelasi sebesar 0,830 antara kepuasan kerja dan kebahagiaan kerja, dengan kontribusi kepuasan kerja terhadap kebahagiaan sebesar 68,8%. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan produktivitas dan kontribusi yang lebih tinggi bagi organisasi (Sanuddin, 2013). Selain itu, penelitian oleh Wijaya et al. (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 24,9%, yang menegaskan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memberikan performa kerja yang lebih optimal bagi organisasi. Namun sebaliknya, berbeda dengan temuan yang dilakukan oleh Nastiti (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada organisasi yang diteliti, walaupun terdapat pengaruh positif dari motivasi kerja sebagai faktor utama yang meningkatkan performa karyawan. Kepuasan kerja juga menjadi faktor kunci yang dapat memediasi hubungan antara kebahagiaan kerja dan kreativitas karyawan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan pada bagian usaha properti PT Turen Indah Group, yang merupakan salah satu divisi utama dalam perusahaan dan berperan penting dalam pengembangan bisnis. Dalam konteks ini, kinerja karyawan di bidang properti sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam merancang, memasarkan, dan mengelola proyek-proyeknya. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana faktor-faktor seperti kebahagiaan kerja, kreativitas, dan kepuasan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian mengenai pengaruh *happiness*

at worklife dan *employee creativity* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja menjadi relevan dan penting untuk dilakukan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta memberikan manfaat praktis bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi yang mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui penciptaan iklim kerja yang bahagia, kreatif, dan memuaskan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh *happiness at work life* terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh *employee creativity* terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh *happiness at work life* terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja?
4. Bagaimana pengaruh *employee creativity* terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh *happiness at work life* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh *employee creativity* terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *happiness at work life* terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh *employee creativity* terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami hubungan antara *happiness at work life*, *employee creativity*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Dengan menempatkan kepuasan

kerja sebagai variabel mediasi, penelitian ini memperkaya literatur mengenai mekanisme psikologis yang memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian juga dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan model penelitian yang lebih komprehensif dan kontekstual terkait pengelolaan Sumber Daya Manusia di perusahaan swasta transnasional.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi perusahaan, penelitian ini dapat menjadi bahan masukan strategis dalam merancang kebijakan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan *happiness at worklife* dan *employee creativity* untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Selain itu, bagi karyawan, penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang pentingnya kebahagiaan dan kreativitas dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja, sehingga dapat memotivasi mereka untuk lebih berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaan.

1.5 Originalitas Penelitian

Originalitas penelitian ini terletak pada beberapa aspek yang membedakannya dari penelitian sebelumnya. Pertama, penelitian ini secara spesifik menguji pengaruh *happiness at work life* dan *employee creativity* secara bersamaan terhadap kinerja karyawan, dengan *kepuasan kerja* sebagai mediator utama, sebuah kombinasi variabel yang jarang ditemukan dalam literatur, terutama dalam konteks perusahaan swasta. Kedua, penelitian ini menggunakan *kepuasan kerja* sebagai variabel mediasi utama, berbeda dengan studi sebelumnya yang lebih sering menggunakan OCB atau komitmen organisasional. Ketiga, penelitian ini berfokus pada perusahaan swasta transnasional, dimana pada penelitian sebelumnya yang sebagian besar

dilakukan pada sektor publik atau BUMN. Keempat, penelitian ini mengadopsi model mediasi yang komprehensif, menguji baik pengaruh langsung maupun tidak langsung, sehingga memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang mekanisme peningkatan kinerja karyawan di era modern. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan kontribusi teoretis dan praktis yang signifikan dalam pengembangan ilmu manajemen SDM dan strategi peningkatan kinerja karyawan di dunia usaha modern.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Berikut kerangka konseptual dari penelitian “Pengaruh *Happiness at Worklife* dan *Employee Creativity* Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Turen Indah Property”:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul, Penulis, Tahun	Variabel	Alat	Hasil
1.	Peran Job Crafting Terhadap Kinerja Guru Pada Masa Pandemi Covid Melalui Burnout dan Work Life Balance. Apriyanti et al., (2021)	Job crafting, burnout, work life balance, kinerja guru.	Kuisi online, SEM-PLS	<i>Job crafting</i> berpengaruh positif pada kinerja dan <i>work life balance</i> ; <i>burnout</i> berpengaruh negatif. Kinerja guru negatif dipengaruhi burnout, positif dipengaruhi <i>work life balance</i> . Burnout dan work life balance memediasi sebagian hubungan <i>job crafting</i> –kinerja, namun efek langsung <i>job crafting</i> lebih kuat.
2.	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , Gaya Kepemimpinan Islam dan Kompensasi terhadap <i>Subjective Well Being</i> dan Kinerja pada Karyawan BPR Syariah di Sulawesi Selatan Di et al., (2022)	<i>Self-efficacy</i> , gaya kepemimpinan Islam, kompensasi, <i>subjective well being</i> , kinerja.	Kuisi online, SEM-PLS	Semua variabel (<i>self-efficacy</i> , gaya kepemimpinan Islam, kompensasi) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan <i>subjective well being</i> . <i>Subjective well being</i> juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan memediasi pengaruh variabel lain terhadap kinerja.
3.	<i>The Mediating Role of Workplace Happiness in the Effect of Leadership, Organizational Climate and</i>	<i>Workplace happiness, leadership, organizational</i>	Survei asosiatif kuantitatif	Lingkungan kerja dan penanganan <i>cyberbullying</i> berdampak positif signifikan pada

	<i>Cyberbullying on Employee Performance.</i> (Sari & Mas'ud, 2023)	<i>climate, cyberbullying dan employee performance.</i>		<i>workplace happiness dan employee performance. Leadership tidak berpengaruh signifikan pada workplace happiness maupun employee performance. Workplace happiness memediasi sebagian pengaruh faktor lingkungan kerja dan cyberbullying terhadap kinerja.</i>
4.	<i>The Effect of Work-life Balance on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable.</i> Prasetyo et al., (2023)	<i>Work life balance, employee performance, job satisfaction.</i>	Kuantitatif, SEM-PLS	<i>Work-life balance berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan, berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja dan memediasi hubungan work-life balance dengan kinerja.</i>
5.	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. Fika Aurelia Febriani et al., (2023)	Budaya organisasi, kinerja karyawan, keterikatan karyawan.	SEM-PLS, SmartPLS 3.0, 120 responden	Budaya organisasi berpengaruh positif pada keterikatan karyawan, keterikatan karyawan tidak meningkatkan kinerja, budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja, keterikatan karyawan tidak memediasi hubungan budaya organisasi dengan kinerja.
6.	<i>Employee Engagement, Work Motivation, Employee Creativity, dan Job Satisfaction Sebagai Mediator Antara Reward Dengan Employee Performance.</i> Wau & Kustiawan, (2024)	<i>Employee engagement, Work motivation, employee creativity, job satisfaction, reward,</i>	Survei online, purpose sampling, analisis faktor & SEM Lisrel	Keempat variabel mediator memiliki pengaruh positif terhadap reward. Variabel mediator dapat dijadikan kriteria dalam pemberian reward untuk mendukung peningkatan employee

		<i>employee performance.</i>		performance. Memberi kontribusi teoritis pada bidang MSDM dan strategi peningkatan kinerja.
7.	Peran <i>Job Satisfaction</i> Sebagai Mediasi Pengaruh Internal CSR Terhadap <i>Happiness Management</i> Karyawan Fikri Hidayat et al., (2024)	<i>Job satisfaction, internal CSR, happiness management.</i>	Survei karyawan milenial usia 17–40 tahun	<i>Internal CSR</i> berpengaruh positif terhadap <i>happiness management</i> . <i>Job satisfaction</i> juga berpengaruh positif. <i>Job satisfaction</i> terbukti memediasi hubungan internal CSR dengan <i>happiness management</i> .
8.	<i>Employee Engagement, Work Life Balance, dan Turnover Intention</i> pada Karyawan Generasi Z di Jabodetabek: Peran Mediasi <i>Job Satisfaction</i> Karolina & Saryatmo, (2024)	<i>Employee engagement, work life balance, Turnover Intention, Job satisfaction</i>	Kuesioner pada 250 karyawan, purposive sampling, SmartPLS 4	Employee Engagement dan Work Life Balance berpengaruh pada Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai mediator. Memberi wawasan bagi perusahaan tentang faktor yang memengaruhi turnover intention pada Gen Z.
9.	<i>Work Motivation and Work-Life Balance on Employee Performance as Mediated by Job Satisfaction.</i> Khansa Nadhilah & Setiawan Christin Susilowati (2024)	<i>Work motivation, work-life balance on employee performance dan job satisfaction.</i>	Kuantitatif, kuesioner, SEM-PLS,	Motivasi kerja tidak meningkatkan kinerja secara langsung tetapi meningkatkan kepuasan kerja, <i>work-life balance</i> meningkatkan kinerja namun tidak meningkatkan kepuasan kerja, kepuasan kerja meningkatkan kinerja, kepuasan kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja namun tidak memediasi <i>work-life balance</i> terhadap kinerja.
10.	Pengaruh <i>Organizational Identification</i> terhadap <i>Employees Innovative Work Behavior</i> melalui <i>Employee Engagement</i> sebagai	<i>Organizational identification, employees innovative work</i>	PLS-SEM	Organizational identification berpengaruh pada employee engagement

	Variabel Mediasi dan <i>Creative Self-Efficacy</i> sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan Start-Up di Jakarta Jayapradesta & Firdausy (2024)	<i>behavior, employee engagement, creative self-efficacy.</i>		dan employees' innovative work behavior. Employee engagement berpengaruh pada inovasi kerja. Organizational identification memengaruhi inovasi kerja melalui employee engagement. Creative self-efficacy memoderasi pengaruh employee engagement pada inovasi kerja.
11.	<i>The Effect of Transformational Leadership, Organizational Culture, and Work Life Balance on Employee Performance.</i> Murniawati, Achmad (2024)	<i>Transformational leadership, organizational culture, work life balance dan employee performance.</i>	Analisis PLS– SmartPLS	<i>Transformational leadership</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>employee performance</i> maupun <i>organizational commitment</i> . <i>Organizational culture</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee performance</i> dan <i>organizational commitment</i> , serta signifikan ketika dimediasi oleh <i>organizational commitment</i> . <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif pada <i>employee performance</i> dan <i>organizational commitment</i> , tetapi tidak signifikan terhadap kinerja baik secara langsung maupun mediasi. <i>Organizational commitment</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee performance</i> .
12.	<i>Integrating Fourth Industrial Revolution Technologies in</i>	<i>Fourth industrial</i>	Partial Least	4IR technologies meningkatkan fairness

	<i>Human Resource Practices: Mediating Roles of Work Flexibility, Quality of Work Life, and Distributive Fairness in Enhancing Employee Productivity.</i> Al-Suwaidi et al., (2025)	<i>revolution technologies, work flexibility, quality of work life, distributive fairness, employee productivity.</i>	Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)	distribusi ($\beta=0.399$, $p<0.01$), QWL ($\beta=0.409$, $p<0.01$), FWA ($\beta=0.460$, $p<0.01$). Ketiga mediator ini secara signifikan meningkatkan produktivitas karyawan; QWL paling kuat ($\beta=0.493$, $p<0.001$).
13.	<i>Workplace Happiness dan Employee Engagement Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Inovatif Kerja.</i> Fadila et al., (2025)	<i>Woorkplace happiness, employee engagement, produktivitas karyawan, inovatif kerja</i>	Analisis SEM SmartPLS 4.0	<i>Employee engagement dan inovatif kerja berpengaruh langsung signifikan pada produktivitas karyawan. Workplace happiness & employee engagement berpengaruh positif pada inovatif kerja. Workplace happiness tidak berpengaruh langsung pada produktivitas tetapi melalui inovatif kerja.</i>
14.	<i>Pengaruh Flexible Work dan Work Engagement Terhadap Job Satisfaction dengan Performance Sebagai Mediasi.</i> Sasando et al., (2025)	<i>Flexibel work, Work engagement, job satisfaction, performance.</i>	PLS-SEM	<i>Flexible work berpengaruh positif signifikan terhadap performance dan job satisfaction. Performance signifikan terhadap job satisfaction dan memediasi pengaruh flexible work terhadap job satisfaction. Work engagement tidak signifikan terhadap job satisfaction.</i>
15.	<i>Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan di Bojonegoro</i> Jurnal et al., (2025)	Motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja.	SEM-SmartPLS 4.0	Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan ($p=0,001$) dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan ($p=0,006$) pada kepuasan kerja. Nilai $R^2=0,877$ menunjukkan kombinasi variabel independen menjelaskan

				87,7% variasi kepuasan kerja. Pentingnya meningkatkan motivasi dan lingkungan kerja kondusif untuk loyalitas generasi muda.
--	--	--	--	---

2.2 Landasan Teori

Seiring pesatnya perkembangan sosial dan dinamika hubungan antarindividu, interaksi manusia menjadi semakin kompleks dan melibatkan pertukaran kepentingan yang beragam. Manusia sebagai makhluk sosial selalu berupaya memenuhi kebutuhan sosialnya melalui hubungan yang saling menguntungkan, baik dalam konteks personal maupun organisasi. Dalam proses ini, individu tidak hanya berperan sebagai bagian dari suatu kelompok, tetapi juga sebagai aktor yang menentukan kualitas hubungan sosial melalui tindakan yang didasarkan pada perhitungan manfaat dan biaya. Menurut Blau (1964), *Social Exchange Theory* menjelaskan bahwa hubungan sosial terbentuk dan bertahan karena adanya pertukaran imbalan yang dianggap bernilai, baik berupa penghargaan sosial, dukungan, maupun sumber daya lainnya. Pertukaran ini memunculkan ketergantungan, Timbal balik, dan potensi ketidakseimbangan kekuasaan yang pada akhirnya membentuk struktur sosial yang lebih luas. Selain itu, Homans (1961) menegaskan bahwa pertukaran sosial berakar pada prinsip perilaku yang menyatakan bahwa tindakan yang menghasilkan penghargaan cenderung diulang, sehingga pola interaksi antarindividu dapat dipahami melalui analisis reward, cost, dan reciprocal exchange yang terjadi dalam hubungan sosial.

2.3 Definisi Happiness at Worklife

Diener & Diener (2008) mengatakan bahwa kebahagiaan di tempat kerja sebagai bentuk perilaku individu yang memiliki kinerja yang baik, semangat tinggi untuk bekerja, antusias dengan pekerjaan yang dilakukannya, mampu bekerja sama dan bersikap baik dengan pegawai lain, dan melakukan

pekerjaan sampingan untuk memperbaiki kualitas tempat kerjanya. Individu yang cenderung bahagia akan mengabaikan beberapa kesalahan yang ada di tempat kerjanya. Seseorang yang memiliki kebahagiaan di tempat kerja pun akan cenderung mengapresiasi dirinya dengan terus meningkatkan produktivitas kerjanya.

Januwarsono (2015) Kebahagiaan di tempat kerja adalah suatu keadaan dimana individu dapat menikmati pekerjaannya dengan diikuti perasaan senang, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dalam situasi apapun. Kebahagiaan di tempat kerja melibatkan dimensi kognitif berupa kepuasan hidup dan dimensi afektif berupa emosi positif yang dirasakan saat bekerja. Selain itu, kebahagiaan di tempat kerja muncul ketika faktor-faktor seperti kepuasan kerja, otonomi, keterlibatan kerja, hubungan persahabatan, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terpenuhi. Dengan kata lain, kebahagiaan di tempat kerja adalah perasaan dan perilaku positif yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

2.3.1 Aspek-Aspek Happiness at Worklife

Menurut Fisher (2010), kebahagiaan di tempat kerja terdapat beberapa aspek, yaitu:

- a) Percaya Pada Lingkungan Kerja (*Trust The People They Work For*)
Pada lingkungan kerja, setiap individu perlu adanya rasa percaya terhadap apa yang dikerjakannya, rekan kerjanya, dan juga atasannya (Fisher, 2010).
- b) Penghargaan Diri di Tempat Kerja (*Have Pride in What They Do*)
Karyawan merasa bangga dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki nilai dan penting. Karyawan merasa bangga dengan pekerjaan yang mereka lakukan karena mereka menyadari bahwa setiap tugas yang dikerjakan memberikan kontribusi nyata dan berdampak positif bagi perusahaan maupun masyarakat. Mereka merasakan bahwa pekerjaan mereka tidak hanya sekadar rutinitas, tetapi memiliki nilai yang penting serta makna yang mendalam, sehingga memotivasi mereka untuk terus

berinovasi dan memberikan yang terbaik setiap hari. Rasa bangga ini juga tercermin dalam dedikasi dan komitmen mereka untuk mencapai tujuan bersama serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis (Fisher, 2010).

c) Keterlibatan (*Engagement*)

Karyawan merasa tertarik dan terlibat dalam pekerjaan mereka, sehingga mereka lebih bersemangat dan produktif. Keterlibatan ini membuat mereka lebih bersemangat dalam menjalankan tugas sehari-hari, sehingga meningkatkan fokus dan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan rasa antusiasme yang tinggi, produktivitas mereka pun meningkat secara signifikan, yang pada akhirnya memberikan dampak positif bagi pencapaian target perusahaan dan menciptakan suasana kerja yang dinamis serta menyenangkan (Fisher, 2010). Dengan rasa antusiasme yang tinggi, produktivitas karyawan pun meningkat secara signifikan, yang pada akhirnya memberikan dampak positif bagi pencapaian target perusahaan serta mendorong pertumbuhan bisnis secara berkelanjutan. Semangat kerja yang tinggi juga menciptakan suasana kerja yang dinamis, kolaboratif, dan menyenangkan, sehingga memperkuat hubungan antar tim dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi dan terlibat secara emosional dalam pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, inovasi yang lebih tinggi, serta tingkat absensi dan turnover yang lebih rendah (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002). Oleh karena itu, perusahaan yang mampu membangun lingkungan kerja yang mendukung antusiasme karyawan akan memperoleh keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

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

Karyawan merasa senang dan nyaman berinteraksi dengan rekan kerja karena mereka merasakan adanya hubungan yang hangat, saling

menghargai, dan penuh dukungan di lingkungan kerja. Hubungan yang baik ini menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif, di mana setiap individu merasa diterima dan dihargai sebagai bagian dari tim. Dengan komunikasi yang terbuka dan kolaborasi yang erat, karyawan dapat saling bertukar ide, memecahkan masalah bersama, serta membangun rasa kebersamaan yang kuat. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat semangat kerja sama dan loyalitas terhadap perusahaan (Fisher, 2010). Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga memperkuat semangat kerja sama dan loyalitas terhadap perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi mendorong keterlibatan emosional dan komitmen karyawan pada tujuan organisasi, sehingga memperkuat kolaborasi tim. Hubungan positif dan saling percaya antara rekan kerja serta dengan atasan menciptakan lingkungan produktif dan menurunkan tingkat turnover. Dengan demikian, loyalitas karyawan meningkat, mendukung keberlangsungan dan kesuksesan bisnis jangka panjang. Penelitian menunjukkan hubungan baik dengan atasan berpengaruh positif pada loyalitas, dengan kepuasan kerja sebagai mediator penting antara loyalitas dan kinerja (Sciendo,2022).

2.3.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi *Happiness at Worklife*

Menurut Maenapothi (2007), kebahagiaan di tempat kerja adalah situasi di mana seseorang merasa senang bekerja dan tidak merasa seperti bekerja, serta dapat bekerja secara efisien dan mencapai sasaran yang telah ditetapkan, baik secara personal maupun organisasi. Terdapat lima faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja:

1. Inspirasi pekerjaan: Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan kepada mereka, dan mampu mencapai tujuan perusahaan.
2. Dukungan dari organisasi: Persepsi dukungan organisasi yang tinggi terbukti berhubungan positif dengan tingkat kebahagiaan, menurunkan stres, serta meningkatkan keterikatan dan dedikasi karyawan terhadap organisasi.

3. Hubungan: Adanya interaksi, ikatan kelompok dan hubungan baik antar karyawan.
4. Kualitas kehidupan kerja: Hubungan antara 3 aspek, yaitu lingkungan kerja, partisipasi karyawan, dan humanisasi pekerjaan.
5. Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang efektif tidak hanya mengarahkan kinerja, tetapi juga memperhatikan aspek emosional dan sosial karyawan, yang sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif.

2.3.3 *Happiness at Worklife* Menurut Pandangan Islam

Kebahagiaan di tempat kerja atau *Happiness at Worklife* dalam pandangan Islam tidak hanya diukur dari kesuksesan materi atau status sosial, melainkan juga dari makna spiritual dan moral yang terkandung dalam pekerjaan tersebut. Islam mengajarkan bahwa bekerja adalah bagian integral dari ibadah, di mana seorang muslim harus bekerja dengan niat yang benar, penuh dedikasi, kejujuran, dan tanggung jawab, sehingga pekerjaan menjadi sarana mendekatkan diri kepada Allah dan memberikan manfaat bagi masyarakat. Kebahagiaan di tempat kerja menurut Islam adalah hasil perpaduan antara usaha profesional yang sungguh-sungguh dengan niat ibadah, pengamalan nilai-nilai agama, dan kesadaran akan tanggung jawab sosial dan spiritual.

2.3.4 Dimensi Dan Indikator *Happiness at Worklife*

Dimensi dan Indikator *Happiness at Worklife* dalam penelitian (Dewi, Winarni, Santoso, 2011) adalah sebagai berikut:

1. Inspirasi dalam pekerjaan
 - a. Puas dalam pekerjaan : Karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan kepada mereka, yang menunjukkan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan kemampuan dan ekspektasi. Kepuasan tersebut berasal dari rasa pencapaian setelah mereka melakukan pekerjaan tersebut.
 - b. Mencapai tujuan yang ditetapkan: Karyawan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, hal tersebut menunjukkan adanya

dukungan dari lingkungan tempat mereka bekerja. Pencapaian tersebut dapat memperkuat rasa kebahagiaan di tempat kerja.

2. Nilai bersama dalam organisasi

- a. Perilaku kolektif : Karyawan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai bersama dalam organisasi, yang memperkuat solidaritas dan rasa memiliki dalam tim. Perilaku kolektif ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.
- b. Budaya Organisasi: Adanya budaya organisasi yang diikuti secara bersama-sama untuk memperkuat kerjasama dan kolaborasi diantara karyawan, yang dapat menciptakan kebahagiaan di tempat kerja.

3. Hubungan Antar Karyawan

- a. Interaksi positif: Hubungan baik antara sesama rekan kerja membangun lingkungan kerja yang harmonis, membuat karyawan merasa mendapatkan dukungan dan penghargaan dari teman-teman lingkungan tempat mereka bekerja.
- b. Ikatan kelompok yang kuat: Kekuatan hubungan dalam sebuah tim dapat mempengaruhi kualitas kerja dan meningkatkan produktivitas. Ikatan yang kuat mendorong kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi.
- c. Penerimaan antar rekan kerja: Adanya penerimaan yang baik antar rekan kerja yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, di mana setiap individu merasa dihargai.

4. Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Worklife*)

- a. Lingkungan kerja yang baik: Lingkungan fisik dan sosial organisasi yang mendukung kinerja karyawan, seperti tempat kerja yang aman, nyaman, dan bebas dari tekanan yang berlebihan.
- b. Humanisasi pekerjaan: Pekerjaan dikelola dengan cara yang memanusiakan karyawan, yaitu dengan diperlakukan secara adil dan dihargai sebagai individu.

- c. Keseimbangan: Keseimbangan yang baik antara lingkungan kerja, partisipasi, dan humanisasi pekerjaan dapat menciptakan kebahagiaan dan kepuasan di lingkungan kerja.

2.3.5 Prinsip-prinsip Kebahagiaan Di tempat Kerja Dalam Islam

- 1) Niat dan keikhlasan dalam bekerja: Pekerjaan harus dilakukan dengan niat yang baik dan ikhlas semata-mata untuk mengharap ridha Allah, sehingga setiap aktivitas kerja menjadi bentuk ibadah yang mendekatkan diri kepada-Nya.

"Amal itu tergantung niatnya, dan seseorang akan mendapatkan sesuai niatnya." (Hadis Riwayat Bukhari)

- 2) Keseimbangan antara Dunia dan Akhirat: Seorang individu harus menjaga keseimbangan antara urusan dunia dan kewajiban ibadah, serta tidak melupakan bagian dunia yaitu bekerja namun tetap mengutamakan kebahagiaan akhirat sebagai tujuan utama. Dalam Al-Quran, Allah berfirman:

وَأَتَّبِعْ فِيمَا أَتَىكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

"Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuatbaiklah (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."

- 3) Syukur dan Tawakkal Dalam Bekerja: Bersyukur atas nikmat dan rezeki yang diberikan Allah serta bertawakkal, menyerahkan hasil usaha kepada Allah. Hal tersebut merupakan kunci kebahagiaan dalam bekerja. Dalam Al-Quran, Allah berfirman:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

"Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan: 'Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu; dan

jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih". (QS. Ibrahim:7)

- 4) Kerja Sama dan Kepedulian Sosial: Dalam Islam menekankan pentingnya bekerja sama dengan rekan kerja serta peduli terhadap sesama serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan saling mendukung antar sesama individu.

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۚ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

“Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah adalah orang yang paling bertakwa. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Teliti”. (QS. Al-Hujurat:13)

2.4 Definisi *Employee Creativity*

Menurut Rogers (2009) kreativitas adalah proses munculnya hasil-hasil baru dalam suatu tindakan. Hasil-hasil baru itu muncul dari sifat-sifat individu yang unik yang berinteraksi dengan individu lain, pengalaman, maupun keadaan hidupnya. Kreativitas pegawai juga menjadi jembatan dalam kreativitas mendapatkan solusi dari masalah yang terjadi dalam organisasi atau instansi. Maka dari itu edukasi terhadap kreativitas pegawai dapat dijadikan sebagai fondasi untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia bagi masa depan baik organisasi atau instansi maupun individu (Tsai at al., 2015). Menurut Dewi and Wibawa (2022) kreativitas pegawai sendiri mengacu pada munculnya ide baru yang berguna bagi pegawai, dimana seperti pada umumnya sebagai anggota organisasi yang berpengalaman dalam prakteknya dibidang sumberdaya manusia.

Menurut Munandar (1985), kreativitas merupakan kemampuan untuk membuat kombinasi baru baik berdasarkan data, informasi, maupun elemen lain yang ada. Selain itu menurut Smith (2006) kreativitas juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk menciptakan sesuatu yang berbeda baik berupa hasil yang dapat dinilai maupun berupa tindakan yang

menghasilkan karya cipta baru dan berbeda (ide). Dengan kata lain kreativitas dapat diartikan pusat kelangsungan hidup jangka panjang suatu organisasi atau instansi karena dengannya pegawai dapat menghasilkan ide-ide baru dan berpotensi berguna untuk menciptakan yang baru, dan atau meningkatkan yang sudah ada, produk, layanan, proses, dan rutinitas (Shalley et al., 2000).

2.4.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Employee Creativity*

Menurut Rogers (2009), faktor-faktor yang dapat mendorong terwujudnya kreativitas individu diantaranya :

a. Dorongan dari dalam diri sendiri

Menurut Rogers dalam Munandar (2009) setiap individu memiliki kecenderungan atau dorongan dari dalam dirinya untuk berkreaitivitas, mewujudkan potensi, mengungkapkan dan mengaktifkan semua kapasitas yang dimilikinya. Dorongan ini merupakan motivasi primer untuk kreativitas ketika individu membentuk hubungan-hubungan baru dengan lingkungannya dalam upaya menjadi dirinya sepenuhnya.

b. Dorongan dari lingkungan

Munandar dalam Zulkarnain (2002) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas dapat berupa kemampuan berpikir dan sifat kepribadian yang berinteraksi dengan lingkungan tertentu. Faktor kemampuan berpikir terdiri dari kecerdasan (inteligensi) dan pemerdayaan bahan berpikir berupa pengalaman dan ketrampilan. Faktor kepribadian terdiri dari ingin tahu, harga diri dan kepercayaan diri, sifat mandiri, berani mengambil resiko dan sifat asertif. Kreativitas akan sangat membantu organisasi dalam merespon setiap perubahan yang mungkin saja terjadi di dunia bisnis yang penuh persaingan.

2.4.2 Indikator *Employee Creativity*

Jyoti dan Dev (2015) mengatakan bahwa terdapat beberapa indikator pendukung untuk mengukur *employee creativity* dalam sebuah organisasi atau instansi. Beberapa indikator tersebut adalah :

1. Critical thinking

Kemampuan yang dimiliki individu untuk berpikir secara tersusun dan rasional untuk memahami hubungan ataupun perbedaan antara ide atau fakta.

2. Risk taking behavior

Suatu bentuk keputusan yang diambil oleh individu dalam berperilaku yang telah diketahui akan berakibat risiko, dimana tidak menutup kemungkinan bahwa individu akan menerima risiko negatif lebih daripada konsekuensi risiko positif.

3. Problem solving

Aktivitas individu yang menunjukkan bahwa ia mampu mendefinisikan masalah secara rinci, menentukan penyebab dari masalah, menentukan prioritas penyelesaian, menyeleksi berbagai pilihan solusi dan yang terakhir mengimplementasikan solusi tersebut.

4. Creative work processes

Merupakan suatu pola berpikir yang dilakukan oleh individu di luar batas, cara berpikir ini membuat individu menjadi luar biasa dalam beraktivitas di perusahaan.

2.4.3 *Employee Creativity Menurut Pandangan Islam*

Dalam pandangan islam, kreativitas merupakan salah satu anugerah yang diberikan kepada manusia oleh Allah SWT berupa potensi yang bersifat positif untuk perkembangan dirinya. Selain itu, kreatif juga merupakan salah satu cerminan dari nama Allah SWT yaitu Al-Khaliq dan juga Al-Mushawwir. Islam memandang bahwa kreativitas merupakan salah satu bentuk rasa Syukur atas nikmat yang telah diberikan dengan cara menggunakan potensi yang dimilikinya untuk menghasilkan sesuatu yang terbaik dan juga bermanfaat. Dibawah ini merupakan ayat Al-Qur'an (Q.S At-Taubah ayat 105) yang menjelaskan mengenai pentingnya kreativitas :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

2.5 Definisi Kinerja

Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja ini mencakup tidak hanya pencapaian kuantitatif, seperti jumlah produksi atau target penjualan, tetapi juga aspek kualitatif seperti kualitas kerja, ketepatan waktu, serta kontribusi terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan. Menurut Silaen et al. (2021), kinerja karyawan adalah cerminan dari kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan efektif dan efisien, yang pada akhirnya mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan.

Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi indikator penting untuk mengevaluasi sejauh mana seorang karyawan mampu memenuhi ekspektasi organisasi, baik dalam hal produktivitas, kedisiplinan, maupun kerja sama tim. Kinerja karyawan tidak hanya berfokus pada output, tetapi juga pada proses kerja, seperti bagaimana karyawan berinteraksi dengan rekan kerja, beradaptasi dengan perubahan, dan menunjukkan inisiatif dalam menghadapi tantangan. Konsep ini menjadi dasar bagi organisasi untuk merancang strategi pengembangan karyawan, menentukan kebutuhan pelatihan, dan membuat keputusan terkait promosi atau kompensasi.

2.5.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal (berasal dari dalam diri karyawan) maupun eksternal (berasal dari lingkungan kerja atau organisasi). Faktor-faktor ini saling berinteraksi dan membentuk dinamika yang kompleks dalam

menentukan tingkat kinerja individu. Menurut Widodo dan Yandi (2022), tiga faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi, kompensasi, dan motivasi. Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja :

- a. Kompetensi : Mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugasnya. Kompetensi ini dapat mencakup keterampilan teknis, seperti kemampuan menggunakan perangkat lunak tertentu, maupun keterampilan non-teknis, seperti kemampuan berkomunikasi atau bekerja dalam tim.
- b. Kompensasi : Kompensasi, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun pengakuan non-finansial, berperan dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan
- c. Motivasi : Motivasi, sebagai faktor psikologis, mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik.

Ketiga faktor ini saling terkait, sehingga kekurangan pada salah satu aspek dapat memengaruhi kinerja secara keseluruhan.

2.5.2 Penilaian Kinerja

Menurut Silaen et al. (2021), penilaian kinerja mencakup pengukuran terhadap aspek kuantitatif, seperti jumlah output, dan aspek kualitatif, seperti kualitas kerja dan kerja sama tim. Penilaian kinerja biasanya melibatkan beberapa tahapan, termasuk penetapan tujuan kerja, pengumpulan data kinerja, evaluasi oleh atasan atau tim penilai, dan pemberian umpan balik kepada karyawan. Umpan balik ini penting untuk membantu karyawan memahami kekuatan dan kelemahan mereka, serta merancang rencana pengembangan untuk meningkatkan kinerja di masa depan. Penilaian kinerja juga dapat digunakan untuk mengidentifikasi karyawan berpotensi untuk promosi atau untuk menentukan kebutuhan pelatihan tambahan.

Ada berbagai metode yang dapat digunakan dalam penilaian kinerja, seperti penilaian berbasis kompetensi, penilaian 360 derajat, dan penilaian berbasis hasil. Widodo dan Yandi (2022) menjelaskan bahwa

penilaian berbasis kompetensi berfokus pada evaluasi keterampilan dan pengetahuan karyawan, seperti kemampuan mereka dalam menggunakan teknologi atau menyelesaikan masalah. Penilaian berbasis hasil, di sisi lain, lebih menekankan pada pencapaian target tertentu, seperti jumlah penjualan atau proyek yang diselesaikan. Penilaian 360 derajat melibatkan masukan dari berbagai pihak, seperti atasan, rekan kerja, bawahan, dan bahkan pelanggan, untuk memberikan gambaran yang lebih holistik tentang kinerja karyawan. Metode ini memungkinkan organisasi untuk mendapatkan perspektif yang lebih luas tentang kontribusi karyawan dalam berbagai konteks. Misalnya, seorang karyawan mungkin dianggap berkinerja baik oleh atasannya, tetapi menerima umpan balik yang berbeda dari rekan kerja terkait kerja sama tim. Dengan demikian, penilaian 360 derajat dapat memberikan pandangan yang lebih komprehensif.

2.5.3 Indikator Kinerja

Berikut adalah indikator kinerja berdasarkan Mathias & Jackson (2009):

1. Kemampuan Individual
 - a. Pekerjaan Sesuai Bakat: Karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan kemampuan dan bakat pribadi mereka, sehingga mereka lebih mudah mengerjakan tugas-tugas yang diberikan.
 - b. Pekerjaan Sesuai Minat: Karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan adalah bagian dari minat pribadi, sehingga mereka lebih antusias dalam menjalankan tugas.
 - c. Komitmen pada Tugas: Karyawan menunjukkan komitmen yang kuat dalam menyelesaikan tugas mereka, yang mencerminkan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan.

2. Usaha yang Dicurahkan

- a. Motivasi Tinggi: Karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, yang memungkinkan mereka untuk memberikan upaya maksimal dalam mencapai hasil yang diharapkan.
- b. Kepatuhan pada Etika Kerja: Karyawan selalu mematuhi etika dan standar kerja yang berlaku di perusahaan, yang menunjukkan sikap profesional dalam bekerja
- c. Datang Tepat Waktu: Karyawan menunjukkan disiplin dengan datang ke tempat kerja tepat waktu, yang penting dalam menjaga kinerja dan produktivitas tim.
- d. Mengikuti Target: Karyawan selalu menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan target yang telah ditetapkan, yang mencerminkan efisiensi dan efektivitas kerja.

3. Dukungan Organisasional

- a. Pelatihan Meningkatkan Kompetensi: Karyawan merasa bahwa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan membantu mereka dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.
- b. Fasilitas Kantor yang Mendukung: Karyawan merasa bahwa peralatan dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan membantu mereka bekerja dengan lebih efektif.
- c. Standar Penyelesaian Tugas: Karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, yang mencerminkan upaya untuk menjaga kualitas kerja.
- d. Suasana Kerja Kondusif: Karyawan merasa bahwa rekan kerja mereka membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung, yang berpengaruh positif terhadap produktivitas dan kinerja.

2.5.4 Kinerja Dalam Pandangan Islam

Dalam pandangan Islam, kinerja karyawan tidak hanya diukur dari hasil kerja secara duniawi, tetapi juga dari niat, proses, dan dampaknya terhadap kebaikan umat. Islam menekankan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan dengan ikhlas, yaitu semata-mata untuk mencari ridha Allah SWT. Menurut Silaen et al. (2021), kinerja dalam Islam mencakup aspek spiritual, moral, dan sosial, di mana karyawan diharapkan bekerja dengan penuh tanggung jawab, jujur, dan amanah. Pekerjaan dianggap sebagai bentuk ibadah jika dilakukan dengan niat yang benar dan sesuai dengan nilai-nilai syariat. Dalam Al-Qur'an, Surah Al-Mulk ayat 15 menyatakan bahwa manusia diberi tanggung jawab untuk memakmurkan bumi, yang mencakup menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu, kinerja karyawan dalam Islam tidak hanya bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi juga untuk memberikan manfaat bagi masyarakat dan lingkungan sekitar.

Selain itu, Islam juga menekankan pentingnya akhlak mulia dalam bekerja. Widodo dan Yandi (2022) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dalam pandangan Islam harus mencerminkan nilai-nilai seperti kejujuran, kedisiplinan, dan kerja sama. Seorang karyawan Muslim diharapkan menjalankan tugasnya dengan penuh integritas, menghindari praktik curang seperti korupsi atau manipulasi, dan menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja. Misalnya, seorang karyawan harus menghormati hak orang lain, seperti membayar upah tepat waktu jika ia berada dalam posisi kepemimpinan, sebagaimana dianjurkan dalam hadis Rasulullah SAW: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering" (HR. Ibnu Majah). Dengan demikian, kinerja karyawan dalam Islam mencakup dimensi etika yang kuat, yang membedakannya dari pendekatan sekuler yang lebih berfokus pada hasil.

2.6 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2002), kepuasan kerja adalah perbedaan antara apa yang diharapkan karyawan dari pekerjaannya dan apa yang sebenarnya mereka

terima. Jika harapan terpenuhi atau melebihi kenyataan, karyawan cenderung merasa puas; sebaliknya, jika harapan tidak terpenuhi, mereka mungkin merasa tidak puas. Kepuasan kerja juga dapat dilihat sebagai respons afektif terhadap pekerjaan, yang dipengaruhi oleh faktor internal (seperti nilai-nilai pribadi) dan eksternal (seperti kondisi kerja). Studi oleh Mulya Putri et al. (2023) menegaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pengembangan karir, budaya organisasi, dan beban kerja, yang semuanya berkontribusi pada persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Saputra (2022), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja, yang menunjukkan bahwa aspek-aspek ini saling berkaitan dalam membentuk sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga bersifat subjektif, artinya persepsi kepuasan dapat berbeda antar individu meskipun mereka bekerja dalam kondisi yang sama. Hal ini disebabkan oleh perbedaan harapan, nilai, dan pengalaman pribadi karyawan. Oleh karena itu, manajer perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan.

Secara teoritis, kepuasan kerja sering dianalisis melalui berbagai model, seperti Teori Dua Faktor Herzberg, yang membagi faktor kepuasan kerja menjadi motivator (seperti pengakuan dan tanggung jawab) dan faktor higiene (seperti gaji dan kondisi kerja). Jika faktor higiene tidak terpenuhi, karyawan cenderung tidak puas, tetapi keberadaannya tidak selalu menjamin kepuasan. Sebaliknya, motivator dapat meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan. Selain itu, Teori Harapan Vroom menjelaskan bahwa kepuasan kerja tergantung pada sejauh mana karyawan percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan imbalan yang diinginkan. Dalam praktiknya, kepuasan kerja sering diukur melalui kuesioner atau wawancara untuk memahami persepsi karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka. Studi oleh Adinata dan Turangan (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja, yang menegaskan kompleksitas konsep ini dalam konteks organisasi modern.

2.6.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja sangat beragam dan dapat dikelompokkan ke dalam beberapa kategori utama, yaitu faktor individu, faktor pekerjaan, dan faktor organisasi. Pertama, faktor individu meliputi karakteristik pribadi seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman kerja. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi mungkin memiliki harapan yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka, yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan mereka. Kedua, faktor pekerjaan mencakup sifat pekerjaan itu sendiri, seperti tingkat tantangan, variasi tugas, dan otonomi. Pekerjaan yang memberikan kebebasan dan tanggung jawab cenderung meningkatkan kepuasan kerja. Ketiga, faktor organisasi meliputi budaya organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja, pengembangan karir, komunikasi, motivasi, dan stres kerja. Penelitian oleh Mulya Putri et al. (2023) menyoroti bahwa pengembangan karir, budaya organisasi, dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja :

1. **Kompensasi:** Kompensasi, baik finansial (gaji, bonus) maupun non-finansial (pengakuan, fleksibilitas kerja), merupakan salah satu faktor utama kepuasan kerja. Saputra (2022) menemukan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena mereka merasa dihargai atas kontribusi mereka. Namun, kompensasi saja tidak cukup jika tidak diimbangi dengan faktor lain seperti lingkungan kerja yang mendukung.
2. **Lingkungan Kerja:** Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik (fasilitas, keamanan) maupun sosial (hubungan antar karyawan), juga memengaruhi kepuasan kerja. Penelitian oleh Nurhandayani (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang lebih tinggi. Lingkungan kerja yang nyaman membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

3. **Beban Kerja:** Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, terutama jika karyawan merasa tidak mampu menangani tugas yang diberikan. Mulya Putri et al. (2023) menegaskan bahwa beban kerja yang tidak seimbang dapat menurunkan kepuasan kerja, karena karyawan merasa tertekan dan kelelahan. Sebaliknya, beban kerja yang wajar dan sesuai dengan kapasitas karyawan dapat meningkatkan kepuasan.
4. **Pengembangan Karir:** Peluang untuk pengembangan karir, seperti pelatihan, promosi, atau peningkatan keterampilan, juga merupakan faktor penting. Rulianti dan Nurpribadi (2023) menemukan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, karena karyawan merasa organisasi mendukung pertumbuhan profesional mereka.
5. **Motivasi Kerja:** Motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memainkan peran besar dalam kepuasan kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka merasa pekerjaan tersebut bermakna. Suryawan dan Salsabilla (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja secara langsung memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
6. **Stres Kerja:** Stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja, terutama jika karyawan merasa tidak didukung oleh organisasi. Makkira et al. (2022) menemukan bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat mengurangi kepuasan kerja dan berdampak negatif pada prestasi kerja karyawan.
7. **Komunikasi Kerja:** Komunikasi yang efektif antara karyawan dan manajemen juga penting untuk kepuasan kerja. Komunikasi yang transparan dan terbuka membantu karyawan merasa dihargai dan terlibat dalam organisasi. Makkira et al. (2022) menyoroti bahwa komunikasi kerja yang baik meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan.

- 8. Budaya Organisasi:** Budaya organisasi yang mendukung, seperti yang menekankan kerja sama, keadilan, dan penghargaan, juga meningkatkan kepuasan kerja. Mulya Putri et al. (2023) menemukan bahwa budaya organisasi yang positif berkontribusi pada kepuasan kerja karyawan dengan menciptakan lingkungan yang mendukung.

2.6.2 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja adalah aspek-aspek yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Indikator ini biasanya mencakup elemen-elemen yang mencerminkan persepsi karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan. Berdasarkan literatur, indikator kepuasan kerja dapat dikelompokkan ke dalam beberapa dimensi utama, seperti yang dijelaskan oleh Luthans (2006) dan didukung oleh penelitian seperti Mulya Putri et al. (2023). Berikut adalah indikator utama kepuasan kerja:

- 1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri:** Mencakup sejauh mana karyawan menikmati tugas-tugas yang mereka lakukan, merasa pekerjaan mereka menantang, dan merasa pekerjaan tersebut sesuai dengan minat dan keterampilan mereka. Pekerjaan yang memberikan rasa pencapaian dan otonomi cenderung meningkatkan kepuasan kerja.
- 2. Kepuasan terhadap kompensasi:** Gaji, bonus, dan tunjangan lainnya merupakan indikator penting. Saputra (2022) menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena mereka merasa dihargai atas kerja keras mereka.
- 3. Kepuasan terhadap pengawasan:** Hubungan dengan atasan atau supervisor juga memengaruhi kepuasan kerja. Supervisor yang mendukung, adil, dan memberikan umpan balik konstruktif cenderung meningkatkan kepuasan karyawan.
- 4. Kepuasan terhadap rekan kerja:** Hubungan interpersonal di tempat kerja, seperti kerja sama tim dan dukungan dari rekan kerja,

merupakan indikator penting. Lingkungan kerja yang kolaboratif meningkatkan kepuasan kerja, seperti yang ditemukan oleh Nurhandayani (2022).

5. Kepuasan terhadap peluang promosi dan pengembangan karir:

Karyawan yang merasa memiliki peluang untuk promosi atau pengembangan keterampilan cenderung lebih puas. Rulianti dan Nurpribadi (2023) menegaskan bahwa peluang pengembangan karir adalah indikator kunci kepuasan kerja.

6. Kepuasan terhadap kondisi kerja: Mencakup fasilitas fisik, keamanan, dan kenyamanan lingkungan kerja. Adinata dan Turangan (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja yang mendukung meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

7. Kepuasan terhadap keseimbangan kerja-hidup: Kemampuan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi juga menjadi indikator penting. Karyawan yang merasa organisasi mendukung keseimbangan ini cenderung lebih puas.

Indikator-indikator ini biasanya diukur melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert, di mana karyawan diminta untuk menilai tingkat kepuasan mereka terhadap setiap aspek. Pengukuran ini membantu organisasi memahami area mana yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2.6.3 Kepuasan Kerja dalam Pandangan Islam

Dalam pandangan Islam, kepuasan kerja tidak hanya dilihat dari aspek material psikologis, tetapi juga dari perspektif spiritual dan etika. Islam memandang pekerjaan sebagai bentuk ibadah, di mana karyawan diharapkan bekerja dengan niat yang tulus untuk mencari ridha Allah SWT dan memberikan manfaat bagi masyarakat. Manusia diperintahkan untuk bekerja keras di muka bumi setelah menunaikan ibadah shalat, dengan tujuan mencari rezeki yang halal dan berkah. Kepuasan kerja dalam Islam terkait erat dengan konsep ikhlas, yaitu bekerja dengan niat

yang murni untuk Allah, serta konsep amanah, yaitu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab dan kejujuran.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

“Apabila salat (Jumat) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung.” (QS. Al-Jumuah:10)

Dari perspektif Islam, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh bagaimana karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka selaras dengan nilai-nilai syariah, seperti keadilan, kejujuran, dan kesejahteraan bersama. Budaya organisasi yang mencerminkan nilai-nilai Islam, seperti yang dijelaskan oleh Aditama (2023), dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui internalisasi prinsip-prinsip syariah, seperti keadilan dalam kompensasi, hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, dan lingkungan kerja yang mendukung ibadah. Penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan nilai-nilai Islam cenderung memiliki karyawan yang lebih terlibat dan puas, karena mereka merasa pekerjaan mereka memiliki makna spiritual yang lebih dalam.

2.7 Keterkaitan Variabel

2.7.1 Pengaruh Happiness at Worklife Terhadap Kinerja Karyawan

Happiness at worklife, atau kebahagiaan di tempat kerja, merujuk pada keadaan emosional positif yang dirasakan karyawan dalam lingkungan kerja mereka. Adinata dan Turangan (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif, dapat dianggap sebagai bagian dari happiness at worklife, dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kebahagiaan di tempat kerja menciptakan lingkaran positif, di mana karyawan yang bahagia merasa lebih puas, dan kepuasan ini memperkuat kebahagiaan mereka. Kebahagiaan ini dapat berasal dari hubungan yang

baik dengan rekan kerja, rasa pencapaian, atau lingkungan kerja yang mendukung.

Studi yang dilakukan oleh (Suryawan & Salsabilla, 2022). Mereka menemukan bahwa motivasi kerja, yang sering dikaitkan dengan kebahagiaan, meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Karyawan yang merasa bahagia cenderung memiliki energi positif yang mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

2.7.2 Pengaruh *Employee Creativity* Terhadap Kinerja Karyawan

Kreativitas karyawan (*employee creativity*) memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja karyawan (*employee performance*). Kreativitas memungkinkan individu menghasilkan ide-ide baru dan bermanfaat yang dapat memperbaiki proses kerja, produk, maupun layanan, sehingga secara langsung mendorong peningkatan efektivitas kerja (Amabile, 1996). Karyawan yang kreatif cenderung lebih inovatif dalam menyelesaikan masalah, mampu menemukan cara-cara baru untuk meningkatkan produktivitas, serta menunjukkan hasil kerja yang lebih berkualitas (Zhou & Shalley, 2003). Selain itu, kreativitas tidak hanya membantu karyawan mencapai standar kinerja, tetapi juga memberikan nilai tambah berupa kontribusi ide-ide inovatif yang memperkaya pencapaian organisasi. Penelitian Imbaruddin, A. (2024) menunjukkan bahwa *employee creativity* berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Semakin tinggi tingkat kreativitas karyawan, maka semakin besar pula kontribusi mereka terhadap peningkatan kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian, memperkuat pandangan bahwa kreativitas merupakan aset penting dalam membangun kinerja unggul dan daya saing organisasi secara berkelanjutan.

2.7.3 Pengaruh *Happiness at Worklife* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *happiness at worklife* dan kinerja karyawan.

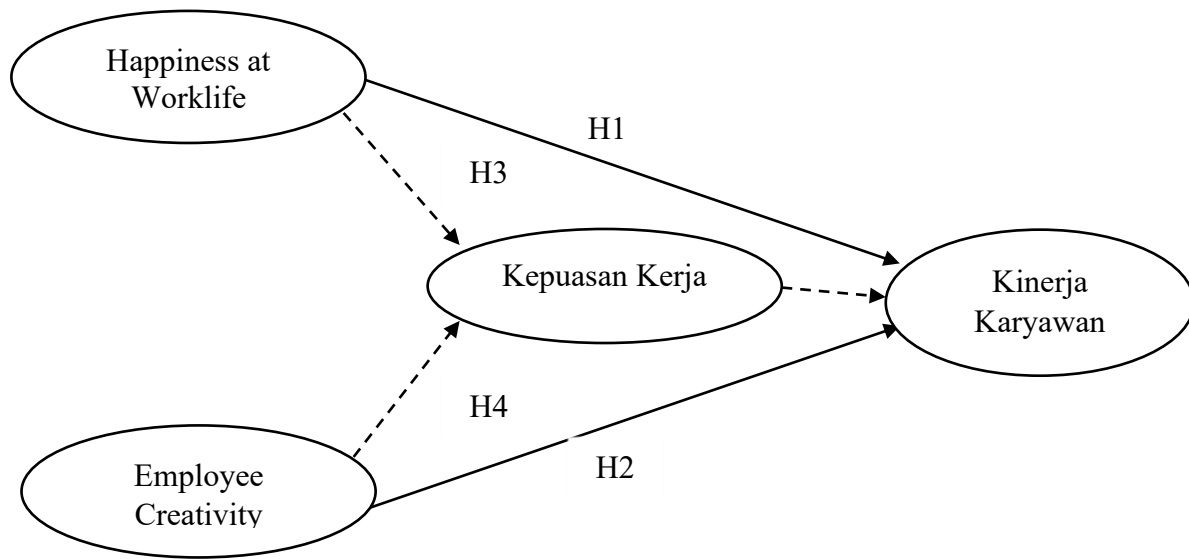
Kebahagiaan di tempat kerja meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Suryawan dan Salsabilla (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja (yang dapat dianggap sebagai bagian dari happiness at worklife) dan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahagia, mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang memotivasi mereka untuk bekerja lebih produktif dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

2.7.4 Pengaruh *Employee Creativity* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Employee creativity memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh tersebut dapat diperkuat melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Kreativitas memungkinkan karyawan menghasilkan ide-ide baru yang bermanfaat untuk meningkatkan efektivitas kerja (Amabile, 1996). Ketika kreativitas dihargai dan diaplikasikan dalam organisasi, karyawan akan merasa lebih dihargai, termotivasi, dan puas dengan pekerjaannya (Zhou & George, 2001). Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih (2024) mendukung keterikatan ini, di mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran mediasi dalam hubungan antara kreativitas dan kinerja. Penelitian tersebut menegaskan bahwa kreativitas karyawan tidak hanya berpengaruh langsung terhadap hasil kerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa organisasi perlu menciptakan lingkungan yang mendukung ekspresi kreativitas agar mampu menumbuhkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja keseluruhan karyawan.

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. Model pengaruh Happiness at worklife dan Employee Creativity terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.

Hipotesis:

- H1: Diduga *Happiness at worklife* berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H2: Diduga *Employee creativity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H3: Diduga *Happiness at worklife* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja
- H4: Diduga *Employee creativity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian “Pengaruh *Happiness at Worklife* dan *Employee Creativity* Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Kepuasan Kerja Pada PT Turen Indah Group” adalah penelitian kuantitatif untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu (*happiness at worklife*) dan (*employee creativity*) sebagai variabel bebas, (kinerja karyawan) sebagai variabel terikat, serta (kepuasan kerja) sebagai variabel mediasi. Dengan demikian, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk menghasilkan sebuah penelitian yang terstruktur dan menjelaskan objek hasil penelitian secara general (Asnawi, 2011)

Metode Kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen dan analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2020). Menurut Sari *et al.*, (2022), penelitian ini menggunakan metode *explanatory research*. Penelitian eksplanatory bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antarvariabel, di mana penelitian diarahkan untuk menguji hipotesis dan memperjelas pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Turen Indah Group yang beralamat di Jl. Raya Talang Suko No.15, Padi, Talangsuko, Kec. Turen, Kabupaten Malang, Jawa Timur. Dalam penelitian ini difokuskan pada bagian usaha Properti. Peneliti memilih instansi tersebut sebagai subjek penelitian. Karena, fenomena dan kinerja karyawan adalah bagian dari tujuan penelitian.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2020) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan Turen Indah Properti , terdapat 128 karyawan diikutsertakan dalam penelitian tersebut untuk tahun 2024-2025.

3.3.2 Sampel

Dalam penelitian, (Sugiyono, 2019) menyatakan sampel adalah subjek atau subjek yang akan diteliti dan digunakan sebagai responden. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 128 karyawan yang nantinya dibagikan kuisioner.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh atau *nonprobability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel jika seluruh data populasi dianggap menjadi sampel penelitian (Sugiyono, 2019).

3.4 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Variabel

Operasional merupakan penyesuaian cara pikir antara asumsi dan pernyataan dalam kuesioner tertutup yang bisa dipilih oleh partisipan. Skala yang berlandaskan pada skala likert, di mana setiap item pertanyaan dinilai antara 1 hingga 5. Setiap variabel memiliki elemen berikut:

- 1. Happiness at Worklife.** Pryce-Jones (2010) mendefinisikan 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. Pryce-Jones juga menyebut bahwa kebahagiaan di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh keseimbangan kerja dan kesempatan untuk berkembang, kepuasan kerja, keterlibatan karyawan dengan motivasi intrinsic dan perasaan bangga terhadap pekerjaan adalah indikatornya.

2. **Employee Creativity.** Menurut Anderson dkk (2014) mendefinisikan *employee creativity* sebagai proses produksi ide-ide baru dan bermanfaat yang dapat mendukung inovasi organisasi.
3. **Kepuasan Kerja** Kepuasan kerja adalah sikap emosional positif seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan perasaan senang dan puas dengan berbagai aspek kerja. Sikap ini dapat terlihat dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja yang tinggi, serta juga terkait dengan rasa memiliki dan loyalitas terhadap organisasi Wulandari (2015). Menurut Hani Handoko (2011), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.
4. **Kinerja Karyawan** adalah tingkat pencapaian hasil oleh karyawan berdasarkan pelaksanaan tugas mereka sendiri (Simanjuntak, 2011). Indikatornya adalah kemampuan individual, usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi.

Tabel 3. 1
Dimensi dan Indikator Variabel

Variabel	Indikator	Item	Referensi
<i>Happiness at Worklife</i>	Inspirasi pekerjaan	1. Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang telah dibebankan kepada mereka 2. Karyawan mampu mencapai tujuan yang sudah ditetapkan	Dewi, Winarni, & Santoso, (2011). Fisher (2010); Warr (2007)
	Nilai bersama organisasi	1. Perilaku kolektif dalam organisasi 2. Budaya organisasi yang dianut	
	Hubungan	1. Adanya interaksi yang positif antara rekan kerja 2. Ikatan kelompok yang kuat 3. Penerimaan antar rekan kerja	
	Kualitas kehidupan kerja	1. Lingkungan kerja yang baik	

		2. Partisipasi pekerjaan dalam pekerjaan 3. Humanisasi pekerjaan	
	Perasaan bahagia saat bekerja	1. Saya merasa senang saat berada di tempat kerja	
<i>Employee Creativity</i>	<i>Critical Thinking</i>	1. Merumuskan masalah dengan jelas 2. Mengidentifikasi dan mengumpulkan masalah yang relevan 3. Mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang tepat 4. Menganalisis asumsi 5. Mengevaluasi bukti dan argument 6. Menarik kesimpulan yang logis	Rogers dalam Munandar (2009) dan Jyoti dan Dev (2015)
	<i>Risk taking behavior</i>	1. Tidak takut mengambil resiko 2. Mempromosikan dan memperjuangkan gagasan kepada orang lain	
	<i>Problem solving</i>	1. Mampu menghadirkan solusi kreatif untuk pemecahan masalah 2. Mempunyai pendekatan baru untuk pemecahan masalah 3. Mampu memberikan saran mengenai cara-cara baru dalam penyelesaian pekerjaan	
	<i>Creative work processes</i>	1. Mampu menunjukkan kreativitas di tempat kerja ketika diberi	

		kesempatan untuk melakukannya 2. Mengembangkan rencana yang memadai untuk implementasi ide-ide baru 3. Mampu menciptakan ide baru dan inovatif	
Kinerja	Kemampuan Individual	1. Pekerjaan yang didapat sesuai dengan bakatnya 2. Pekerjaan yang didapat sesuai dengan minat 3. Berkomitmen dalam mengerjakan tugas	Mathias & Jackson (2009)
	Usaha yang diberikan	1. Memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan 2. Memenuhi etika pekerjaan di perusahaan 3. Disiplin datang tepat waktu 4. Mengerjakan tugas sesuai target yang telah ditetapkan	
	Dukungan Organisasional	1. Pelatihan yang diberikan perusahaan meningkatkan kompetensi 2. Peralatan dan fasilitas kantor menunjang untuk bekerja 3. Rekan kerja membangun suasana yang kondusif untuk bekerja	
Kepuasan Kerja	Kepuasan terhadap	1. Pekerjaan saya sesuai dengan minat saya.	Luthans (2006) dan

	pekerjaan itu sendiri	2. Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan saya. 3. Saya mendapatkan umpan balik yang cukup dari pekerjaan saya 4. Pekerjaan saya menarik dan menantang	Locke, E. A. (1976)
	Kepuasan terhadap kompensasi	1. Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja 2. Gaji dibayarkan tepat waktu 3. Saya merasa gaji yang diterima adil sesuai tuntutan pekerjaan 4. Penghasilan saya dapat meningkatkan semangat kerja	
	Kepuasan terhadap pengawasan	1. Hubungan antara atasan dan karyawan sangat baik 2. Atasan memperlakukan karyawan dengan adil dan baik 3. Atasan memperhatikan kebutuhan dan kondisi bawahannya	
	Kepuasan terhadap rekan kerja	1. Rekan kerja selalu memberikan dukungan kepada saya 2. Rekan kerja saya dapat diajak kerja sama dengan baik 3. Rekan kerja dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja	

		4. Rekan kerja bertanggung jawab atas pekerjaannya	
	Kepuasan terhadap peluang promosi dan pengembangan karir	1. Kesempatan promosi di perusahaan menambah semangat kerja saya 2. Penilaian untuk promosi didasarkan pada prestasi dan hasil kerja 3. Mereka yang berkinerja baik memperoleh kesempatan promosi yang adil.	
	Kepuasan terhadap kondisi kerja	1. Kondisi lingkungan kerja mendukung kenyamanan saya. 2. Perlengkapan kerja yang disediakan memadai untuk melaksanakan tugas. 3. Tempat kerja memberikan fasilitas yang memudahkan pekerjaan. 4. Waktu istirahat yang diberikan cukup dan sesuai kebutuhan. 5. Lingkungan kerja aman dan sehat.	
	Kepuasan terhadap keseimbangan hidup	1. Saya dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik 2. Pekerjaan tidak mengganggu waktu saya bersama keluarga atau aktivitas pribadi 3. Perusahaan mendukung karyawan dalam menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi	

		4. Saya merasa tidak terlalu stress karena beban kerja yang seimbang dengan waktu istirahat	
--	--	---	--

3.5 Skala Pengukuran

Teknik pengukuran skor atau nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Alternatif penilaian dalam pengukuran item-item tersebut terdiri dari 5 (lima) alternative pilihan yang mempunyai tingkatan sangat rendah sampai dengan sangat tinggi (bernilai 1 s/d 5) yang diterapkan secara bervariasi sesuai pertanyaan. Dalam Ghazali (2011), skala yang sering dipakai dalam penyusunan kuisioner adalah skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban. Penentuan skor dari setiap pertanyaan dengan alternative jawaban yang berbeda, yaitu:

Tabel 3. 2
Skala Pengukuran Likert

Kode	Kriteria Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
R	Ragu-Ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Pengumpulan Data

3.6.1 Sumber Data

1. Data Primer

Untuk mendukung penelitian ini dan memperoleh data yang dibutuhkan, maka jenis data yang digunakan adalah data primer yang diambil langsung dari sumber primer. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. (Sugiyono, 2014). Data primer ini dikumpulkan melalui metode

wawancara dan survey dengan menggunakan kuesioner yang dibuat oleh peneliti. Kuesioner ini diperoleh dari indikator variabel, selanjutnya indikator tersebut dijadikan sebagai acuan untuk menyusun butir-butir instrumen yang berupa pernyataan.

a. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono,2014).

b. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai Teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono,2014). Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara berstruktur. Menurut (Sugiyono,2019) wawancara berstruktur (wawancara terstruktur) adalah teknik pengumpulan data yang digunakan ketika peneliti atau pengumpul data sudah mengetahui dengan pasti informasi apa yang ingin diperoleh. Dalam wawancara ini, peneliti telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis.

2. Data Sekunder

Menurut sumbernya, data sekunder adalah data yang diambil dari sumber sekunder. Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2014). Berikut data sekunder yang digunakan yaitu :

a. Dokumentasi

Dokumentasi menurut (Sugiyono, 2014) adalah proses pengumpulan data dan informasi dalam bentuk catatan peristiwa yang sudah berlalu, baik berupa tulisan, gambar/foto, arsip,

dokumen, laporan, atau karya monumental yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi berfungsi sebagai pelengkap metode pengumpulan data lain seperti observasi dan wawancara, serta dapat meningkatkan kredibilitas hasil penelitian dengan menyediakan bukti tertulis atau visual yang relevan.

3.6.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab secara langsung. Kuesioner biasanya berisi pertanyaan tertutup, terbuka, atau kombinasi keduanya yang dirancang sedemikian rupa agar dapat mengukur variabel-variabel yang diteliti secara sistematis dan objektif. Metode ini sangat efektif digunakan dalam penelitian kuantitatif karena memungkinkan pengumpulan data dari banyak responden dalam waktu relatif singkat dan hasilnya mudah untuk dianalisis secara statistik. Selain itu, kuesioner dapat disebar secara langsung, melalui pos, atau secara online, sehingga fleksibel dan efisien.

Menurut Sugiyono (2019), kuesioner merupakan salah satu metode pengumpulan data yang paling banyak digunakan dalam penelitian kuantitatif karena kemampuannya untuk mengumpulkan data yang bersifat kuantitatif dan mudah dianalisis. Dalam penyusunan kuesioner, harus memperhatikan kejelasan pertanyaan, kesesuaian dengan tujuan penelitian, serta validitas dan reliabilitas instrumen agar data yang diperoleh akurat dan dapat dipercaya.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

Tahapan berikutnya setelah pengumpulan data yaitu peneliti akan mengolah data yang telah disebar melalui kuisisioner dengan menggunakan aplikasi Smart-PLS, analisis data yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu uji validitas dan uji realibilitas.

3.7.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur sehingga data yang diperoleh benar-benar menggambarkan variabel penelitian. Menurut Hair et al. (2010), suatu indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai *loading factor* minimal $\geq 0,50$, karena nilai tersebut menunjukkan bahwa indikator memiliki kontribusi yang cukup kuat dalam merefleksikan konstruk yang diukur. Suatu kuesioner atau instrumen dikatakan valid jika pernyataan dalam kuesioner tersebut mampu mengungkapkan variabel yang akan diukur. Uji validitas biasanya dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap butir pertanyaan dengan skor total menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi tertentu (misalnya $\alpha = 0,05$), maka instrumen tersebut dianggap valid.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur suatu konstruk sehingga hasil pengukuran tetap stabil ketika dilakukan pengujian berulang. Menurut Hair et al. (2010), reliabilitas konstruk dapat dikatakan baik apabila nilai *Composite Reliability* (CR) berada di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam suatu variabel memiliki konsistensi internal yang memadai. Selain itu, Hair juga menegaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$ dapat digunakan sebagai acuan tambahan untuk menunjukkan reliabilitas, meskipun CR dianggap lebih akurat karena tidak sensitif terhadap jumlah indikator. Dengan terpenuhinya nilai-nilai tersebut, maka instrumen penelitian

dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam tahap analisis berikutnya.

3.7.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Analisa inner model adalah analisis yang dilakukan pada model struktural dalam Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) untuk menguji hubungan kausalitas antar variabel laten (variabel yang tidak dapat diukur secara langsung). *Innermodel* menggambarkan hubungan sebab-akibat antar variabel laten berdasarkan teori yang mendasari penelitian.

Pengujian dilakukan dengan menguji beberapa indikator statistik, antara lain:

- a. R-Square (R^2): Mengukur kekuatan prediksi model terhadap variabel endogen. Nilai R^2 dapat dikategorikan sebagai kuat (0,67), moderat (0,33), dan lemah (0,19) menurut Chin (1998)
- b. Effect Size (f^2): Mengukur besarnya pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen dengan kategori kecil (0,02), sedang (0,15), dan besar (0,35)
- c. Predictive Relevance (Q^2): Menilai kemampuan model dalam memprediksi data observasi, dengan $Q^2 > 0$ menunjukkan model memiliki relevansi prediktif.
- d. Signifikansi Koefisien Jalur: Menggunakan bootstrapping untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel laten dengan nilai t-statistik.

3.7.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah upaya untuk menguji dan menganalisis bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai T-hitung diperoleh melalui proses *bootstrapping* dengan bantuan perangkat lunak Smart PLS 4. Penggunaan metode *bootstrapping* dapat memberikan hasil signifikan T-statistic dan koefisien parameter yang digunakan untuk melihat signifikan pengaruh antar variabel.

Proses pengujian hipotesis ini dibedakan menjadi dua tahap, yaitu:

- a. Uji pengaruh langsung (*direct effect*), langsung digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen berpengaruh secara langsung terhadap variabel dependen tanpa melalui variabel mediasi. Dalam penelitian ini, uji pengaruh langsung bertujuan untuk melihat hubungan antara *happiness at worklife* dan *employee creativity* terhadap *kinerja karyawan*, serta hubungan keduanya terhadap *kepuasan kerja*. Menurut Ghazali (2018), uji pengaruh langsung dilakukan dengan melihat nilai koefisien jalur (*path coefficient*) dan tingkat signifikansinya, di mana pengaruh dikatakan signifikan apabila nilai $p\text{-value} < 0,05$.
- b. Uji mediasi (*indirect effect*), digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi. Artinya, pengaruh antara variabel bebas dan terikat tidak terjadi secara langsung, melainkan dijumpai oleh variabel perantara yang menjelaskan mekanisme hubungan tersebut. Menurut Ghazali (2018), uji pengaruh tidak langsung bertujuan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel mediasi dalam menjembatani hubungan antarvariabel dalam model penelitian. Pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan metode *Sobel test* atau teknik *bootstrapping* melalui program SmartPLS atau SEM-PLS, dengan melihat nilai *path coefficient* dan $p\text{-value}$ untuk menentukan signifikansi hubungan. Apabila nilai $p\text{-value} < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel mediasi berperan signifikan dalam hubungan tersebut.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil Turen Indah Property

Turen Indah Property merupakan perusahaan pengembang *real estate* yang bergerak di bidang pembangunan dan pemasaran perumahan di wilayah Malang Raya dan sekitarnya, termasuk Kabupaten Malang, Kota Malang, dan wilayah Pulau Jawa lainnya seperti Pasuruan, Gresik, serta beberapa provinsi lainnya. Turen Indah Property didirikan pada tahun 2010. Perusahaan ini memiliki visi untuk menghadirkan konsep hunian berkualitas yang dapat dijangkau oleh berbagai lapisan masyarakat, dengan menekankan kenyamanan, keamanan, dan kualitas lingkungan sebagai dasar pengembangan perumahan.

Sejak didirikan, Turen Indah Property terus berkembang menjadi salah satu pengembang lokal yang aktif dalam memenuhi kebutuhan hunian bagi masyarakat. Komitmen perusahaan dalam menciptakan hunian yang aman dan nyaman tercermin dari berbagai proyek yang telah dikembangkan, yang tersebar di lokasi-lokasi strategis serta dirancang dengan desain modern dan fungsional. Perumahan-perumahan yang dirilis oleh perusahaan ini menawarkan pilihan rumah yang beragam, mulai dari rumah subsidi hingga rumah dengan konsep modern minimalis.

Perkembangan Turen Indah Property terlihat dari keberhasilan mereka dalam menyelesaikan dan memasarkan lebih dari 30 proyek hunian yang berada tidak hanya di Malang Raya tetapi juga meluas ke berbagai kawasan lainnya di Indonesia. Keberadaan proyek-proyek ini tidak hanya membuka akses lebih luas bagi masyarakat untuk memiliki hunian, tetapi juga berdampak positif terhadap pertumbuhan ekonomi di

lokasi proyek melalui penyediaan lapangan kerja dan peningkatan aktivitas sosial-ekonomi masyarakat sekitar.

Seiring dengan kemajuan yang dicapai, Turen Indah Property terus melakukan inovasi di bidang pembangunan properti dengan tetap berorientasi pada kepuasan pelanggan. Strategi pengembangan perusahaan fokus pada pemilihan lokasi yang strategis serta penyediaan fasilitas lengkap untuk mendukung kualitas hidup penghuni. Melalui proses bisnis yang terstruktur dan dukungan tim profesional, Turen Indah Property memantapkan posisinya sebagai salah satu pengembang pilihan yang menghadirkan hunian tidak hanya sebagai tempat tinggal tetapi juga sebagai investasi masa depan yang menjanjikan.

4.2 Visi dan Misi Turen Indah Properti

4.2.1 Visi

Mewujudkan konsep perumahan berkualitas yang dapat dijangkau oleh semua lapisan masyarakat di lingkungan yang aman, nyaman, dan memenuhi kebutuhan hunian terbaik bagi keluarga.

4.2.2 Misi

- 1) Mengembangkan dan membangun hunian perumahan berkualitas.
- 2) Menyediakan hunian dengan harga terjangkau.
- 3) Meningkatkan kesejahteraan dan standar hidup penghuni melalui pengembangan properti.
- 4) Menjadi pengembang properti terpercaya dan berkontribusi positif terhadap pembangunan sosial dan ekonomi lokal.

4.2.3 Logo Perusahaan

Adapun logo dari Turen Indah Properti adalah sebagai berikut:

Gambar 4. 1
Logo Turen Indah Property



Sumber: <https://www.instagram.com/turenindahproperty/>

4.3 Gambaran Umum Responden

Berdasarkan studi yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 128 orang pegawai Turen Indah Property. Peneliti menggunakan *tool* Google Form untuk memudahkan peneliti dalam mengumpulkan kuesioner tersebut dalam rentang waktu 4 minggu yaitu dari tanggal 9 Desember 2025- 2 Januari 2026. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa berikut ini adalah ringkasan umum dari karakteristik responden yang telah dianalisis:

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentasi
Usia		
20-30	40	31,25%
30-40	45	35,16%
40-50	33	25,78%
>50	10	7,81%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	86	67,19%
Perempuan	41	32,03%
Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK	54	42,19%
D3	14	10,94%
S1	54	42,19%
S2	4	3,13%

Lainnya	2	1,56%
Divisi		
Marketing	31	24,22%
HR	15	11,72%
Keuangan	15	11,72%
Teknik	7	5,47%
Ilegal	20	15,63%
Pelaksana	40	31,25%

Sumber: Data diolah peneliti 2026

4.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Tujuan dari deskripsi variabel dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis jawaban yang diberikan oleh responden melalui kuesioner yang telah disebar. Melalui data tersebut, peneliti dapat mengetahui persepsi karyawan terkait tingkat *happiness at worklife* yang dirasakan dalam lingkungan kerja, tingkat *employee creativity* dalam menjalankan tugas dan menyelesaikan permasalahan pekerjaan, serta tingkat kinerja karyawan dalam mencapai standar dan target kerja yang telah ditetapkan. Selain itu, deskripsi variabel ini juga bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan yang berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *happiness at worklife* dan *employee creativity* terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

4.4.1 Variabel Happiness At Worklife

Tabel 4. 2
Deskripsi Variabel Happiness At Worklife (X1)

No	Item	Rentang Jawaban					Jumlah	Rata-Rata
		STS	TS	R	S	SS		
1	X1.1	3	29	19	36	41	128	3,648
2	X1.2	18	40	40	33	22	128	3,203
3	X1.3	0	37	9	28	54	128	3,773
4	X1.4	22	20	37	26	23	128	3,062
5	X1.5	14	10	42	38	24	128	3,375
6	X1.6	1	25	35	29	38	128	3,609
7	X1.7	11	26	26	30	35	128	3,406
8	X1.8	14	17	49	34	14	128	3,133

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Dari Tabel 4.2 deskripsi variabel *happiness at worklife*, item X1.4 yaitu pernyataan yang berbunyi “Budaya organisasi yang ada membuat

saya merasa nyaman dalam bekerja” memiliki nilai rata-rata terendah (3,062), akan tetapi pada item X1.3 dengan pernyataan yang berbunyi “Saya berperilaku sesuai dengan nilai dan aturan organisasi” mendapat nilai rata-rata tertinggi (3,773). Dengan hasil tersebut bahwa karyawan Turen Indah Property memiliki tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap nilai dan aturan organisasi, namun tingkat kenyamanan yang dirasakan terhadap budaya organisasi belum sepenuhnya optimal.

4.4.2 Variabel Employee Creativity

Tabel 4. 3
Deskripsi Variabel Employee Creativity (X2)

No	Item	Rentang Jawaban					Jumlah	Rata-Rata
		STS	TS	R	S	SS		
1	X2.1	12	21	28	26	41	128	3,492
2	X2.2	13	21	38	26	30	128	3,305
3	X2.3	0	18	32	45	33	128	3,727
4	X2.4	13	23	23	48	21	128	3,320
5	X2.5	12	33	33	45	22	128	3,383

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Dari Tabel 4.3 deskripsi variabel *employee creativity*, item X2.2 yaitu pernyataan yang berbunyi “Saya berani mengambil resiko dalam mengembangkan ide baru” memiliki nilai rata-rata terendah (3,305), akan tetapi pada item X2.3 dengan pernyataan yang berbunyi “Saya mampu menemukan solusi ketika menghadapi masalah di tempat kerja” mendapat nilai rata-rata tertinggi (3,727). Dengan hasil tersebut menggambarkan bahwasannya karyawan Turen Indah Property cenderung lebih kuat dalam kemampuan pemecahan masalah yang bersifat praktis dan situasional, namun relatif lebih berhati-hati dalam mengambil risiko untuk mengembangkan ide-ide baru.

4.4.3 Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4. 4
Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No	Item	Rentang Jawaban					Jumlah	Rata-Rata
		STS	TS	R	S	SS		
1	Z1.1	10	28	10	57	23	128	3,430
2	Z1.2	16	25	15	15	57	128	3,563
3	Z1.3	22	8	37	45	16	128	3,195
4	Z1.4	7	17	35	27	42	128	3,625
5	Z1.5	20	20	26	47	16	128	3,164

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Dari Tabel 4.4 deskripsi variabel kepuasan kerja, item Z1.5 yaitu pernyataan yang berbunyi “Saya puas dengan kondisi lingkungan kerja fisik” memiliki nilai rata-rata terendah (3,164), akan tetapi pada item Z1.4 dengan pernyataan yang berbunyi “Saya puas dengan peluang pengembangan karir di perusahaan” mendapat nilai rata-rata tertinggi (3,625). Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan menilai perusahaan telah memberikan peluang yang cukup baik dalam hal peningkatan karir, pengembangan kemampuan, serta kesempatan untuk berkembang secara profesional. Namun demikian, kepuasan terhadap kondisi lingkungan kerja fisik masih dirasakan relatif lebih rendah, yang menunjukkan bahwa masih terdapat aspek-aspek lingkungan kerja seperti fasilitas, kenyamanan ruang kerja, atau sarana pendukung kerja yang perlu mendapat perhatian lebih. Dengan demikian, meskipun karyawan merasa puas terhadap prospek karir di perusahaan, peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik tetap diperlukan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.

4.4.4 Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. 5
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Item	Rentang Jawaban					Jumlah	Rata-Rata
		STS	TS	R	S	SS		
1	Y1.1	3	13	33	24	55	128	3,898
2	Y1.2	22	17	19	52	18	128	3,211
3	Y1.3	17	16	39	46	10	128	3,125
4	Y1.4	12	21	48	26	21	128	3,180

5	Y1.5	27	5	20	35	41	128	3,453
6	Y1.6	4	12	71	18	23	128	3,344

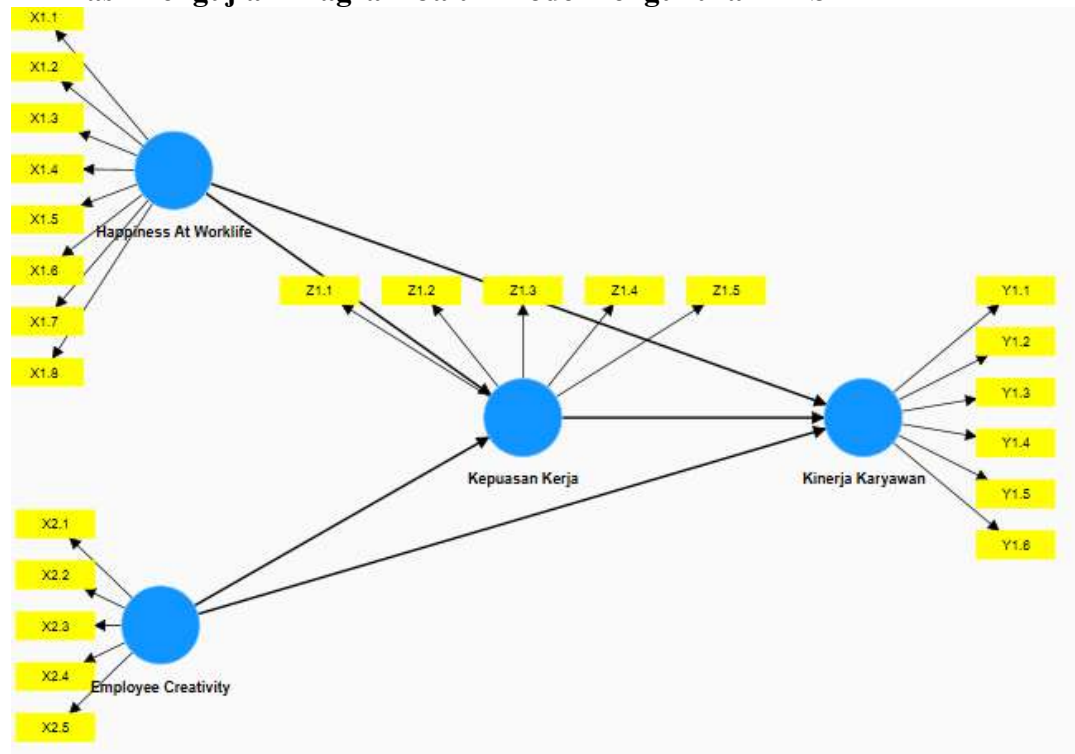
Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Dari Tabel 4.5 deskripsi variabel kinerja karyawan, item Y1.3 yaitu pernyataan yang berbunyi “Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan tim” memiliki nilai rata-rata terendah (3,125), akan tetapi pada item Y1.1 dengan pernyataan yang berbunyi “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan” mendapat nilai rata-rata tertinggi (3,898). Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan Turen Indah Property memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan secara individual sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, namun tingkat kerja sama tim masih relatif lebih rendah dibandingkan aspek kinerja lainnya.

4.5 Skema *Model Partial* (PLS)

Gambar di bawah ini terdapat diagram pada model PLS yang digunakan untuk penelitian ini. Aplikasi SmartPLS digunakan untuk menerapkan model metode analisis PLS ini.

Gambar 4. 2
Hasil Pengujian Diagram Jalur Model Pengukuran PLS



Sumber: Data diolah peneliti, 2026

4.6 Hasil Metode PLS

4.6.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

a. Uji Analisis Konvergen (*Convergen Validity*)

Faktor pemuatan (*loading factor*) dari setiap indikator dapat digunakan sebagai acuan untuk mengevaluasi validitas konvergen dalam pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Validitas konvergen adalah sejauh mana indikator-indikator yang memiliki tujuan pengukuran yang sama benar-benar mencerminkan konsep yang sedang diteliti. Dengan kata lain, validitas konvergen memastikan bahwa seluruh indikator yang dirancang untuk mengukur suatu variabel tertentu saling berkorelasi tinggi dan secara konsisten mencerminkan satu konsep yang sama. Nilai *loading factor* di atas 0,5 umumnya dianggap mencerminkan validitas konvergen yang memadai. Nilai ini menunjukkan seberapa kuat hubungan antara indikator dan konstruk laten yang diukur.

Apabila nilai loading suatu indikator melebihi 0,7, maka syarat awal untuk validitas konvergen telah terpenuhi. Angka ini menjadi ambang batas minimum karena mengindikasikan bahwa indikator tersebut cukup merepresentasikan konstruk, di mana varians bersama antara indikator dan konstruk lebih besar dibandingkan varians kesalahan (*error variance*). Hasil pengujian validitas konvergen menggunakan SmartPLS 4.0 disajikan pada Tabel 4.6 berikut ini.

Tabel 4. 6
Nilai Loading Factor Seluruh Konstruk

Variabel	Item	Loading Factor	Keterangan
<i>Happiness At Worklife</i> (X1)	X1.1	0,744	Valid
	X1.2	0,805	Valid
	X1.3	0,910	Valid
	X1.4	0,901	Valid
	X1.5	0,774	Valid
	X1.6	0,856	Valid
	X1.7	0,899	Valid
	X1.8	0,763	Valid
<i>Employee Creativity</i> (X2)	X2.1	0,818	Valid
	X2.2	0,857	Valid
	X2.3	0,896	Valid
	X2.4	0,889	Valid
	X2.5	0,877	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z1.1	0,907	Valid
	Z1.2	0,885	Valid
	Z1.3	0,826	Valid
	Z1.4	0,724	Valid
	Z1.5	0,789	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,780	Valid
	Y1.2	0,912	Valid
	Y1.3	0,783	Valid
	Y1.4	0,847	Valid
	Y1.5	0,827	Valid
	Y1.6	0,723	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

b. Uji Analisis Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Salah satu ketentuan penting dalam pengujian validitas adalah validitas diskriminan, yaitu pengujian yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu indikator memiliki hubungan yang

lebih kuat dengan konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan konstruk lain. Pengujian ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konstruk memiliki karakteristik yang berbeda dan tidak saling tumpang tindih. Dengan demikian, indikator yang digunakan diharapkan memiliki tingkat korelasi yang lebih tinggi terhadap variabelnya sendiri dibandingkan dengan variabel lain yang tidak diukur.

Salah satu pendekatan yang umum digunakan dalam menilai validitas diskriminan adalah dengan melihat nilai *cross loading* pada setiap indikator, di mana nilai tersebut diharapkan lebih besar dari 0,7. Tabel 4.7 berikut menyajikan hasil pengujian validitas diskriminan yang menunjukkan nilai *cross loading* masing-masing indikator terhadap konstruk yang diuji. Melalui pengujian ini, dapat diketahui sejauh mana indikator dalam satu konstruk dapat dibedakan dari indikator pada konstruk lainnya. Oleh karena itu, validitas diskriminan berperan penting dalam memastikan bahwa setiap konstruk benar-benar merepresentasikan konsep yang berbeda, sehingga dapat menghindari tumpang tindih antar variabel dan memastikan bahwa setiap indikator mampu menggambarkan aspek yang diukur secara jelas dan akurat.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas Diskriminan Cross Loading

Item	<i>Happiness At Worklife</i> (X1)	<i>Employee Creativity</i> (X2)	Kepuasan kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0.744	0.566	0.731	0,583
X1.2	0.805	0.661	0.669	0,557
X1.3	0.910	0.857	0.847	0,842
X1.4	0.901	0.843	0.730	0,718
X1.5	0.774	0.679	0.634	0,651
X1.6	0.856	0.717	0.707	0,780
X1.7	0.899	0.825	0.768	0,792
X1.8	0.763	0.809	0.611	0,611
X2.1	0.867	0.818	0.752	0,776
X2.2	0.772	0.857	0.648	0,672

X2.3	0.755	0.896	0.749	0,679
X2.4	0.744	0.889	0.788	0,724
X2.5	0.745	0.877	0.734	0,697
Y1.1	0.689	0.739	0.804	0,780
Y1.2	0.818	0.729	0.812	0,912
Y1.3	0.648	0.682	0.651	0,783
Y1.4	0.662	0.594	0.750	0,847
Y1.5	0.749	0.789	0.763	0,827
Y1.6	0.473	0.410	0.583	0,723
Z1.1	0.843	0.810	0.907	0,885
Z1.2	0.755	0.779	0.885	0,817
Z1.3	0.700	0.840	0.826	0,719
Z1.4	0.517	0.472	0.724	0,541
Z1.5	0.693	0.547	0.789	0,719

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Tabel 4. 8
Average Varian Extracted (AVE)

Variabel	Average Varian Extracted (AVE)
X1	0,695
X2	0,753
Z	0,687
Y	0,663

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dan validitas konstruk *Variabel Happiness at Worklife, Employee Creativity, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan* pada Tabel 4.8 semuanya memiliki nilai *Average Variance Extracted (AVE)* lebih dari 0,5. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel tersebut memenuhi syarat untuk validitas diskriminan yang sah.

c. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua metode utama, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Nilai *Cronbach's Alpha* digunakan untuk menilai batas minimum reliabilitas suatu konstruk, di mana nilai yang melebihi 0,6 menunjukkan bahwa konstruk tersebut telah memenuhi

kriteria reliabilitas. Sementara itu, *Composite Reliability* digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi internal konstruk secara keseluruhan, dengan nilai di atas 0,7 yang mengindikasikan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 4. 9
Composite Reability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Keterangan
<i>Employee Creativity</i>	0.918	0.919	0.938	Reliabel
<i>Happiness At Worklife</i>	0.936	0.944	0.948	Reliabel
Kepuasan kerja	0.885	0.904	0.916	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.897	0.906	0.921	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

4.6.2 Model Struktural (Inner Model)

Analisis model struktural (*inner model*) dilakukan setelah model pengukuran (*outer model*) dinyatakan memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Pada tahap ini, peneliti menelaah nilai R-Square untuk menilai sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Selain itu, analisis *path coefficients* antar konstruk dilakukan untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan pengaruh antar variabel yang terdapat dalam model penelitian.

a. a Nilai R-Square

Nilai R-Square menggambarkan tingkat kekuatan pengaruh variabel independen (variabel laten) terhadap variabel dependen (variabel laten yang dipengaruhi) dalam sebuah model penelitian. Kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variasi dari variabel terikat akan semakin besar seiring dengan meningkatnya nilai RSquare.. Mengacu pada pendapat Ghozali & Latan (2015), pengaruh yang signifikan ditunjukkan oleh nilai R-Square sebesar 0,75, pengaruh sedang ditunjukkan oleh nilai sebesar 0,50, dan pengaruh lemah ditunjukkan oleh nilai sebesar 0,25. (Agatha &

Margareta, 2020). Berikut tabel hasil pengujian R-Square dalam penelitian ini

Tabel 4. 10
R-Square

Variabel	R-square	R-square Adjusted
Kepuasan kerja	0.770	0.766
Kinerja Karyawan	0.830	0.826

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengujian R Square, variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai R Square sebesar 0,770 dengan R Square Adjusted sebesar 0,766. Hal ini menunjukkan bahwa 77,0% variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh *Employee Creativity* dan *Happiness at Worklife*, sedangkan sisanya sebesar 23,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kreativitas karyawan dan kebahagiaan di tempat kerja memiliki peran yang sangat kuat dalam membentuk kepuasan kerja. Selanjutnya, variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai R Square sebesar 0,830 dengan R Square Adjusted sebesar 0,826. Artinya, 83,0% variasi kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh *Employee Creativity*, *Happiness at Worklife*, dan Kepuasan Kerja. Nilai ini mencerminkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang sangat tinggi dalam menjelaskan kinerja karyawan secara komprehensif.

a. b Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

Path Coefficient menunjukkan seberapa besar kekuatan hubungan atau pengaruh antara konstruk dari variabel laten. Analisis ini dilakukan melalui prosedur *Bootstrapping Path Coefficients*, Merupakan teknik statistik untuk menentukan signifikansi hubungan antar variabel dalam model penelitian, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Tabel 4. 11
Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1-> Z	0,495	0,504	0,113	4,369	0,000
X1-> Y	0,196	0,203	0,098	1,990	0,047
X2-> Z	0,405	0,398	0,102	3,974	0,000
X2-> Y	0,077	0,063	0,080	0,966	0,335
Z-> Y	0,668	0,675	0,092	7,242	0,000

Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis *Path Coefficient* disajikan pada Tabel 4.11. Melalui analisis ini dapat diketahui seberapa besar dan signifikan pengaruh langsung antar variabel yang terdapat dalam model penelitian. Pengujian signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai **t-statistik** hasil perhitungan dengan nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5% sebesar 1,96. Apabila nilai t-statistik lebih besar dari 1,96, maka hubungan antar variabel dinyatakan signifikan (Ghozali, 2016).

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai t-statistik sebesar 4,369 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96, sehingga dapat disimpulkan bahwa *happiness at work life* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, pengujian pengaruh *happiness at work life* terhadap kinerja karyawan juga menunjukkan hasil yang signifikan, dengan nilai t-statistik sebesar 1,990 yang lebih besar dari nilai t-tabel 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kebahagiaan kerja yang dirasakan karyawan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya, hasil pengujian pengaruh *employee creativity* terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai t-statistik sebesar 3,974, yang lebih besar dari nilai t-tabel 1,96. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *employee creativity* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun demikian, pengujian pengaruh *employee creativity* terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai t-statistik sebesar 0,966, yang lebih kecil dari nilai

t-tabel 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa *employee creativity* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Terakhir, hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t-statistik sebesar 7,242 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sekaligus berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *happiness at work life* dan *employee creativity* terhadap kinerja karyawan.

4.6.3 Uji Hipotesis

Dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0, metode bootstrapping dalam analisis data PLS digunakan untuk menguji nilai path coefficient, t-statistic, dan p-value. Pengujian ini bertujuan untuk menilai apakah masing-masing variabel memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung dan untuk mengevaluasi tingkat signifikansi dan kekuatan hubungan antar variabel dalam model penelitian.

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tabel 4. 12
Hasil *Direct Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
X1-> Z	0,495	0,504	0,113	4,369	0,000	Diterima
X1-> Y	0,196	0,203	0,098	1,990	0,047	Diterima
X2-> Z	0,405	0,398	0,102	3,974	0,000	Diterima
X2-> Y	0,077	0,063	0,080	0,966	0,335	Tidak Diterima
Z-> Y	0,668	0,675	0,092	7,242	0,000	Diterima

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengujian *path coefficient* pada analisis pengaruh langsung (*direct effect*), dapat disimpulkan bahwa Happiness at Worklife berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,495, T-statistic

4,369, dan P-value 0,000, serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien 0,196, T-statistic 1,990, dan P-value 0,047. Selanjutnya, *Employee Creativity* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien 0,405, T-statistic 3,974, dan P-value 0,000. Namun demikian, *Employee Creativity* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan, karena memiliki nilai koefisien 0,077, T-statistic 0,966, dan P-value 0,335. Sementara itu, Kepuasan Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien tertinggi sebesar 0,668, T-statistic 7,242, dan P-value 0,000. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta menjadi jalur utama yang menghubungkan *happiness at worklife* dan *employee creativity* terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tabel 4. 13
Hasil *Indirect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
X1-> Z-> Y	0,331	0,337	0,079	4,186	0,000	Diterima
X2-> Z-> Y	0,271	0,271	0,086	3,164	0,002	Diterima

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), hubungan antara *Employee Creativity* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja menunjukkan koefisien sebesar 0,271 dengan nilai T-statistic sebesar 3,164 dan P-value sebesar 0,002. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut bersifat positif dan signifikan, yang mengindikasikan bahwa kreativitas karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan apabila didukung oleh tingkat kepuasan kerja yang

tinggi. Dengan kata lain, kreativitas karyawan tidak secara langsung berdampak pada kinerja, namun terlebih dahulu meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya mendorong kinerja karyawan menjadi lebih optimal.

Selanjutnya, pengaruh tidak langsung *Happiness at Worklife* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja juga menunjukkan hasil yang positif dan signifikan, dengan koefisien sebesar 0,331, nilai T-statistic sebesar 4,186, dan P-value sebesar 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa kebahagiaan karyawan di tempat kerja memiliki peran yang sangat kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja. Kepuasan kerja berfungsi sebagai mekanisme utama yang menjembatani hubungan antara *happiness at worklife* dan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara *Employee Creativity* dan *Happiness at Worklife* terhadap Kinerja Karyawan. Bahkan, dibandingkan dengan pengaruh langsung, jalur tidak langsung melalui kepuasan kerja menunjukkan kekuatan pengaruh yang lebih besar, khususnya pada hubungan *happiness at worklife* terhadap kinerja karyawan.

4.6.4 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis

H1: *Happiness At Worklife* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *happiness at worklife* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji bootstrapping menggunakan SmartPLS 4.0 diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,196, dengan T-statistic sebesar 1,990 dan P-value sebesar 0,047. Nilai T-statistic lebih besar dari 1,96 dan P-value lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis dinyatakan diterima pada taraf signifikansi 5%. Koefisien positif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat

kebahagiaan karyawan dalam kehidupan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Meskipun besaran pengaruh berada pada kategori sedang, hasil ini tetap menunjukkan kontribusi yang bermakna terhadap peningkatan performa kerja. Secara simultan, model penelitian menunjukkan nilai R-Square kinerja karyawan sebesar 0,830 . Artinya, 83% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel dalam model, termasuk *happiness at worklife*. Nilai ini menunjukkan bahwa model memiliki daya jelaskan yang kuat. Dengan demikian, kebahagiaan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap pencapaian kinerja karyawan pada Turen Indah Property. Temuan ini memperkuat argumen bahwa faktor psikologis dan emosional memiliki peran strategis dalam meningkatkan produktivitas organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan definisi kebahagiaan kerja yang dikemukakan oleh Diener & Diener (2008), yang menyatakan bahwa individu yang bahagia di tempat kerja akan menunjukkan semangat kerja tinggi, mampu bekerja sama dengan baik, serta terdorong untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya. Kebahagiaan tidak hanya berupa perasaan senang, tetapi tercermin dalam perilaku kerja yang produktif. Januwarsono (2015) juga menjelaskan bahwa kebahagiaan di tempat kerja melibatkan dimensi afektif dan kognitif yang membuat individu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam berbagai situasi. Ketika karyawan menikmati pekerjaannya, mereka cenderung menunjukkan komitmen dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Hal inilah yang secara empiris tercermin dalam peningkatan kinerja.

Dari aspek teori pertukaran sosial (Blau, 1964; Homans, 1961), hubungan antara kebahagiaan kerja dan kinerja dapat dijelaskan melalui prinsip timbal balik. Ketika organisasi memberikan lingkungan kerja yang mendukung, hubungan yang harmonis, serta penghargaan yang layak, karyawan akan membalasnya melalui peningkatan kontribusi kerja. Kebahagiaan menjadi bentuk persepsi positif terhadap perlakuan organisasi. Persepsi tersebut mendorong individu untuk memberikan

usaha lebih dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian, peningkatan kinerja merupakan konsekuensi logis dari hubungan pertukaran sosial yang berjalan secara seimbang.

Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Sari & Mas'ud (2023) yang menemukan bahwa *workplace happiness* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* serta memediasi pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap kinerja. Artinya, kebahagiaan kerja menjadi mekanisme penting dalam meningkatkan performa. Selain itu, Di et al. (2022) menunjukkan bahwa *subjective well-being* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Konsep *subjective well-being* memiliki kedekatan dengan *happiness at worklife*, karena keduanya menekankan kondisi emosional positif individu dalam bekerja. Kesamaan hasil ini menunjukkan konsistensi empiris bahwa kesejahteraan psikologis berkontribusi terhadap kinerja.

Penelitian Prasetyo et al. (2023) juga menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. *Work-life balance* merupakan salah satu faktor yang membentuk kebahagiaan kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Maenapothi (2007) dalam faktor kualitas kehidupan kerja. Ketika keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi terpenuhi, karyawan akan merasa lebih nyaman dan termotivasi. Kondisi tersebut berdampak pada peningkatan efektivitas kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini selaras dengan temuan bahwa dimensi kebahagiaan kerja memiliki implikasi langsung terhadap performa.

Selanjutnya, penelitian Fadila et al. (2025) menunjukkan bahwa *workplace happiness* tidak selalu berpengaruh langsung terhadap produktivitas, namun berpengaruh melalui inovasi kerja. Perbedaan ini menunjukkan bahwa dalam beberapa penelitian kebahagiaan kerja dapat berperan sebagai variabel tidak langsung. Namun dalam penelitian ini, kebahagiaan kerja terbukti memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja. Perbedaan temuan tersebut dapat disebabkan oleh

karakteristik organisasi, jenis industri, serta budaya kerja yang berbeda. Pada Turen Indah Property, kebahagiaan kerja tampaknya memiliki hubungan yang lebih langsung dengan output kinerja.

Dari sisi indikator, aspek *trust*, *engagement*, rasa bangga terhadap pekerjaan, serta kenyamanan dalam hubungan kerja (Fisher, 2010) berkontribusi dalam membentuk kebahagiaan karyawan. Ketika karyawan percaya kepada pimpinan dan merasa dihargai, mereka menunjukkan keterlibatan yang lebih tinggi. Harter, Schmidt, & Hayes (2002) juga menegaskan bahwa keterlibatan emosional karyawan berhubungan positif dengan produktivitas dan profitabilitas organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan sebagai bagian dari kebahagiaan kerja mendorong peningkatan performa. Dengan kata lain, kebahagiaan bukan hanya keadaan emosional, tetapi memiliki implikasi perilaku yang nyata.

Dalam perspektif manajerial, hasil ini mengindikasikan bahwa organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor pembentuk kebahagiaan kerja seperti dukungan organisasi, hubungan antar karyawan, kualitas kehidupan kerja, serta kepemimpinan yang efektif. Maenapothi (2007) menyebutkan bahwa dukungan organisasi dan kualitas kehidupan kerja merupakan determinan utama kebahagiaan kerja. Apabila faktor-faktor tersebut dikelola dengan baik, maka karyawan akan menunjukkan peningkatan kinerja yang berkelanjutan. Dengan demikian, kebahagiaan kerja tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga pada pencapaian tujuan organisasi.

Dalam perspektif Islam, kebahagiaan dalam bekerja tidak hanya dipahami sebagai perasaan positif, tetapi juga sebagai kesadaran bahwa pekerjaan merupakan amanah yang harus dijalankan secara profesional dan bertanggung jawab. Hal ini selaras dengan temuan penelitian bahwa *happiness at worklife* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam Al-Qur'an Surah At-Taubah ayat 105 Allah berfirman:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ يَمَكُمُ اللَّهُ فَيَسِّرَ لَكُمْ أَعْمَالَكُمْ وَقُلْ

Artinya: “Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin.” Ayat ini menegaskan adanya dimensi akuntabilitas dalam setiap pekerjaan. Ketika karyawan merasakan kebahagiaan karena lingkungan kerja yang mendukung, hubungan yang harmonis, serta penghargaan yang adil, maka perasaan tersebut memperkuat motivasi intrinsik untuk bekerja lebih optimal. Kebahagiaan kerja dalam hal ini menjadi energi positif yang mendorong tanggung jawab, disiplin, dan kualitas hasil kerja.

Selain itu, Islam juga menekankan pentingnya keseimbangan hidup sebagai fondasi ketenangan dan produktivitas. Dalam Al-Qur'an Surah Al-Qashash ayat 77 disebutkan:

الدُّنْيَا مِنْ نَصِيبِكَ تَنْسَ وَلَا الْآخِرَةَ الدَّارَ اللَّهُ عَاتَلَك فِيمَا وَابْتَغِ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu kebahagiaan negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu di dunia.” Ayat ini mengajarkan keseimbangan antara orientasi spiritual dan tanggung jawab duniawi, yang sejalan dengan konsep *work-life balance* sebagai bagian dari *happiness at worklife*. Ketika karyawan mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka akan merasakan stabilitas emosional dan ketenangan batin. Kondisi psikologis yang positif tersebut berimplikasi langsung pada peningkatan fokus, komitmen, dan efektivitas kerja, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat teori dan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kebahagiaan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan aspek emosional dan psikologis karyawan merupakan

strategi yang relevan dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, Hipotesis 1 diterima dan terbukti secara empiris.

H2: *Employee Creativity* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa *Employee Creativity* tidak memengaruhi kinerja karyawan. Ini dibuktikan oleh nilai T-statistic sebesar 0,966 dan P-value sebesar 0,335. Nilai T-statistic lebih kecil dari 1.96 dan P-value lebih besar 0,05 sehingga pengaruh *Employee Creativity* terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan tidak signifikan pada taraf signifikansi 5 persen. Dengan demikian, Hipotesis 2 dalam penelitian ini tidak diterima. Meskipun arah hubungan positif, kekuatan pengaruhnya sangat lemah dan tidak memenuhi kriteria signifikansi statistik.

Namun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung kreativitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil jawaban responden pada penelitian ini, ditemukan bahwa tingkat kreativitas karyawan cenderung tidak konsisten dan masih didominasi oleh jawaban netral hingga sedang (skor 3–4) pada beberapa indikator. Hal ini menunjukkan bahwa kreativitas belum sepenuhnya berkembang atau belum dimanfaatkan secara optimal dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, terdapat indikasi bahwa meskipun karyawan memiliki ide atau gagasan kreatif, implementasinya belum maksimal karena kemungkinan adanya keterbatasan prosedur kerja (SOP), kurangnya dukungan organisasi, atau minimnya ruang untuk mengekspresikan ide. Temuan ini berbeda dengan penelitian Imbaruddin (2024) yang menyatakan bahwa *employee creativity* berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kreativitas, maka semakin besar kontribusinya terhadap kinerja organisasi. Selain itu, dalam penelitian Wau & Kustiawan (2024), *employee creativity* termasuk variabel yang berkontribusi terhadap

peningkatan employee performance dalam model yang diuji. Hasil mereka menunjukkan bahwa kreativitas dapat menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan performa kerja.

Perbedaan hasil ini juga dapat dibandingkan dengan penelitian Jayapradesta & Firdausy (2024) yang menemukan bahwa perilaku inovatif kerja meningkat melalui keterlibatan karyawan. Meskipun fokusnya pada *innovative work behavior*, penelitian tersebut menunjukkan bahwa kreativitas dan inovasi memiliki peran dalam meningkatkan kontribusi kerja individu. Artinya, dalam kondisi tertentu kreativitas memang dapat meningkatkan performa kerja. Namun, hasil penelitian Anda menunjukkan bahwa dalam objek penelitian ini, kreativitas tidak secara langsung meningkatkan kinerja yang terukur.

Secara teoritis, kreativitas karyawan didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam menghasilkan ide baru yang bermanfaat bagi organisasi (Rogers, 2009). Kreativitas juga dipahami sebagai kemampuan membuat kombinasi baru dari informasi yang ada (Munandar, 1985), serta menghasilkan solusi inovatif dalam proses kerja (Shalley et al., 2000). Dalam landasan konseptual penelitian ini, kreativitas dipandang sebagai aset strategis organisasi karena memungkinkan karyawan menemukan cara baru untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Bahkan menurut Zhou & Shalley (2003), kreativitas dapat mendorong peningkatan kualitas hasil kerja karena individu mampu memecahkan masalah secara inovatif. Secara teoritis, maka kreativitas seharusnya mampu meningkatkan kinerja.

Selain itu, hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa kreativitas sebagai kemampuan berpikir kritis, pengambilan risiko, pemecahan masalah, dan proses kerja kreatif (Jyoti & Dev, 2015) belum tentu otomatis meningkatkan indikator kinerja seperti kemampuan individual, usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasional (Mathis & Jackson, 2009). Kinerja diukur berdasarkan pencapaian target, disiplin,

komitmen, dan standar penyelesaian tugas. Dalam kondisi organisasi yang lebih terstruktur dan berbasis target, kepatuhan terhadap prosedur bisa jadi lebih menentukan dibanding kreativitas ide.

Dalam perspektif Islam, relevansi antara kreativitas dan kinerja dapat dipahami melalui penekanan pada realisasi amal, bukan sekadar potensi. Dalam Al-Qur'an Surah An-Najm ayat 39 Allah berfirman:

سَعَىٰ مَا إِلَّا لِلْإِنْسَانِ لَيْسَ وَأَنَّ

Artinya: “Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya.” Relevansinya dengan hasil penelitian terletak pada perbedaan antara *kapabilitas* dan *output terukur*. *Employee creativity* dalam penelitian ini diukur sebagai kemampuan menghasilkan ide baru, berpikir kritis, serta menemukan solusi inovatif. Namun, kinerja karyawan diukur berdasarkan pencapaian target, disiplin, komitmen, dan standar penyelesaian tugas. Ayat tersebut menegaskan bahwa yang bernilai adalah usaha yang diwujudkan dalam tindakan nyata (*sa'yu*), bukan sekadar kemampuan atau potensi. Oleh karena itu, apabila kreativitas tidak sepenuhnya diterapkan dalam bentuk tindakan kerja yang berdampak langsung pada indikator kinerja formal, maka secara statistik pengaruhnya dapat menjadi tidak signifikan.

Selain itu, dalam Al-Qur'an Surah As-Saff ayat 2–3 disebutkan:

تَفْعَلُونَ لَا مَا تَفُولُوا أَنَّ اللَّهَ عِنْدَ مَقْتًا كَبِيرًا ۖ تَفْعَلُونَ لَا مَا تَقُولُونَ لِمَ ءَامَنُوا الَّذِينَ يَأْتِيهَا

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, mengapa kamu mengatakan sesuatu yang tidak kamu kerjakan? Amat besar kebencian di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa yang tidak kamu kerjakan.” Relevansi ayat ini dengan temuan penelitian adalah pada aspek konsistensi antara gagasan dan implementasi. Kreativitas pada dasarnya berada pada ranah ide (menghasilkan gagasan baru), sedangkan kinerja berada pada ranah pelaksanaan dan hasil. Dalam organisasi yang lebih terstruktur dan berbasis prosedur seperti pada objek penelitian,

indikator kinerja menekankan kesesuaian dengan standar operasional dan pencapaian target kuantitatif. Apabila ide kreatif tidak terintegrasi dalam sistem kerja, tidak didukung kebijakan organisasi, atau tidak menjadi bagian dari penilaian kinerja formal, maka kreativitas tidak otomatis meningkatkan performa yang diukur. Dengan demikian, secara konseptual maupun normatif, temuan bahwa *employee creativity* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dapat dipahami sebagai kondisi di mana potensi inovatif belum sepenuhnya dikonversi menjadi hasil kerja yang sesuai dengan indikator evaluasi organisasi. Oleh karena itu, hipotesis 2 dinyatakan tidak diterima.

H3: *Happiness at Worklife* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Hipotesis 3 dalam penelitian ini menguji pengaruh *Happiness at Worklife* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Kepuasan Kerja. Dengan demikian, membuktikan bahwa kepuasan kerja Hipotesis 3 dinyatakan diterima, yang berarti Kepuasan Kerja terbukti memediasi pengaruh *Happiness at Worklife* terhadap Kinerja Karyawan.

Secara konseptual, *Happiness at Worklife* mencerminkan kondisi psikologis positif yang dialami individu dalam lingkungan kerja, meliputi perasaan senang, keterikatan emosional, serta pengalaman kerja yang bermakna. Kebahagiaan di tempat kerja tidak hanya berkaitan dengan suasana kerja yang nyaman, tetapi juga mencakup persepsi individu terhadap hubungan sosial, penghargaan, dan kesempatan berkembang. Menurut teori yang Anda gunakan, kebahagiaan kerja mampu membentuk sikap positif terhadap pekerjaan, yang kemudian mendorong munculnya kepuasan kerja. Individu yang merasa bahagia dalam pekerjaannya cenderung memiliki evaluasi yang lebih positif terhadap tugas, rekan kerja, serta sistem organisasi.

Kepuasan kerja sendiri didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya, yang merupakan hasil evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan (Robbins, 2002). Kepuasan kerja

mencerminkan sejauh mana individu merasa kebutuhan, harapan, dan nilai pribadinya terpenuhi melalui pekerjaan. Mathis & Jackson (2009) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan performa karena individu yang puas cenderung menunjukkan komitmen, loyalitas, serta usaha kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, secara teoritis, *Happiness at Worklife* berpotensi meningkatkan Kinerja Karyawan apabila terlebih dahulu meningkatkan Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung *Happiness at Worklife* terhadap Kinerja Karyawan sebelumnya memang signifikan, namun ketika dimediasi Kepuasan Kerja maka pengaruh tersebut menjadi lebih baik. Hal ini mengindikasikan bahwa kebahagiaan kerja tidak sepenuhnya berdampak langsung terhadap performa, melainkan bekerja melalui mekanisme psikologis berupa kepuasan kerja. Dengan kata lain, kebahagiaan menciptakan perasaan puas, dan kepuasan inilah yang mendorong peningkatan kinerja.

Secara teoritis, hubungan ini juga dapat dijelaskan melalui pendekatan *attitude-behavior theory*, di mana sikap positif terhadap pekerjaan (kepuasan kerja) akan memengaruhi perilaku kerja (kinerja). *Happiness at Worklife* membentuk pengalaman emosional positif, yang kemudian meningkatkan evaluasi kognitif terhadap pekerjaan. Evaluasi kognitif inilah yang disebut sebagai kepuasan kerja. Ketika individu merasa puas, mereka akan menunjukkan usaha yang lebih besar, konsistensi kerja, serta kualitas penyelesaian tugas yang lebih baik. Oleh karena itu, mediasi Kepuasan Kerja dalam hubungan ini dapat dijelaskan secara logis dan teoritis. Hal ini memberikan bukti empiris yang kuat bahwa Kepuasan Kerja benar-benar berperan sebagai mediator.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Wau & Kustiawan (2024) yang menyatakan bahwa faktor psikologis positif di tempat kerja meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada performa karyawan. Selain itu, penelitian Imbaruddin (2024) juga menunjukkan bahwa kondisi kerja yang menyenangkan dan dukungan

lingkungan kerja meningkatkan kepuasan, yang kemudian memperkuat kontribusi karyawan terhadap organisasi. Hasil tersebut mendukung argumentasi bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening dalam menjembatani faktor psikologis dengan hasil kerja

Dalam perspektif Islam, hubungan mediasi kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui konsep *ridha* (penerimaan yang tulus) terhadap ketentuan dan peran yang dijalani. Kebahagiaan dalam bekerja merupakan kondisi emosional awal, tetapi agar berdampak pada kinerja, kondisi tersebut perlu berkembang menjadi kepuasan yang stabil terhadap pekerjaan. Dalam Al-Qur'an Surah At-Taubah ayat 59 Allah berfirman:

اللَّهُ حَسْبُنَا وَقَالُوا وَرَسُولُ اللَّهِ ءَاتَاهُمْ مَا رَضُوا فَبِتَّهِمْ

Artinya: “*Sekiranya mereka sungguh-sungguh ridha terhadap apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya dan berkata: ‘Cukuplah Allah bagi kami.’*” Nilai *ridha* menunjukkan sikap menerima dan menghargai apa yang diperoleh. Relevansinya dengan hasil penelitian adalah bahwa kebahagiaan kerja (perasaan positif) belum tentu langsung meningkatkan kinerja, tetapi ketika kebahagiaan itu berkembang menjadi kepuasan kerja yakni sikap menerima, menghargai, dan merasa cukup terhadap pekerjaan maka muncul komitmen dan kesungguhan yang berdampak pada peningkatan kinerja. Inilah yang secara empiris tercermin dalam pengaruh tidak langsung yang signifikan.

Selain itu, Islam juga menekankan pentingnya syukur sebagai sikap batin yang memperkuat kualitas amal. Dalam Al-Qur'an Surah Ibrahim ayat 7 disebutkan:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٍ

Artinya: “*Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan, Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu.*” Syukur dalam dunia kerja dapat dimaknai sebagai kepuasan atas peran, tanggung jawab, dan kesempatan yang dimiliki.

Ketika kebahagiaan kerja melahirkan rasa syukur dan puas, maka individu terdorong untuk memberikan usaha yang lebih baik dan konsisten. Dengan demikian, mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara *happiness at worklife* dan kinerja karyawan dapat dipahami sebagai proses transformasi dari emosi positif menjadi sikap syukur dan penerimaan, yang kemudian mendorong peningkatan kualitas dan hasil kerja secara nyata.

Temuan ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa faktor emosional positif di tempat kerja akan meningkatkan kepuasan kerja terlebih dahulu sebelum akhirnya mendorong peningkatan kinerja karyawan.

H4: Employee Creativity Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Hipotesis 4 dalam penelitian ini menguji pengaruh *Employee Creativity* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Kepuasan Kerja. Dengan demikian, Hipotesis 4 dinyatakan diterima, yang berarti Kepuasan Kerja terbukti memediasi hubungan antara *Employee Creativity* dan Kinerja Karyawan.

Secara konseptual, *Employee Creativity* merujuk pada kemampuan individu dalam menghasilkan ide-ide baru, solusi inovatif, serta pendekatan kerja yang berbeda dan bernilai tambah bagi organisasi (Rogers, 2009; Munandar, 1985). Kreativitas mencerminkan fleksibilitas berpikir, keberanian mengambil risiko, serta kemampuan memecahkan masalah secara inovatif (Jyoti & Dev, 2015). Namun demikian, kreativitas pada dasarnya berorientasi pada proses penciptaan ide, bukan langsung pada hasil kinerja yang terukur. Agar kreativitas dapat berkontribusi terhadap kinerja, diperlukan mekanisme psikologis yang mendorong individu untuk mengimplementasikan ide tersebut secara optimal. Dalam model penelitian ini, mekanisme tersebut dijelaskan melalui Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja merupakan evaluasi afektif dan kognitif individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2002). Individu yang merasa puas akan menunjukkan keterlibatan yang lebih tinggi, komitmen terhadap organisasi, serta kemauan untuk memberikan usaha terbaik (Mathis & Jackson, 2009). Kreativitas yang dihargai dan difasilitasi oleh organisasi dapat meningkatkan rasa bangga, pengakuan, dan makna kerja bagi karyawan. Perasaan tersebut kemudian membentuk kepuasan kerja yang lebih tinggi. Ketika kepuasan meningkat, karyawan cenderung lebih produktif, lebih bertanggung jawab, dan lebih konsisten dalam mencapai target kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun pada pengujian langsung kreativitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun melalui mediasi Kepuasan Kerja pengaruh tersebut menjadi signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa kreativitas tidak secara otomatis meningkatkan performa, tetapi terlebih dahulu meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan inilah yang kemudian menjadi faktor pendorong peningkatan kinerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Imbaruddin (2024) yang menyatakan bahwa kreativitas karyawan dapat meningkatkan kontribusi kerja ketika individu merasakan pengalaman kerja yang positif. Selain itu, penelitian Wau & Kustiawan (2024) menunjukkan bahwa faktor psikologis internal seperti kreativitas akan berdampak lebih kuat terhadap performa ketika diikuti oleh peningkatan sikap positif terhadap pekerjaan. Hasil penelitian tersebut memperkuat temuan bahwa hubungan antara kreativitas dan kinerja bersifat tidak langsung dan memerlukan variabel mediator.

Secara teoritis, hubungan mediasi ini juga dapat dijelaskan melalui pendekatan perilaku organisasi yang menyatakan bahwa sikap kerja menjadi penghubung antara karakteristik individu dan hasil kerja. Kreativitas sebagai karakteristik individu akan memengaruhi sikap terhadap pekerjaan. Sikap tersebut termanifestasi dalam bentuk kepuasan

kerja. Ketika individu merasa puas karena kreativitasnya dihargai dan dimanfaatkan, maka ia akan menunjukkan usaha kerja yang lebih optimal. Dengan demikian, pengaruh kreativitas terhadap kinerja menjadi lebih kuat melalui kepuasan kerja dibandingkan melalui jalur langsung.

Dalam perspektif Islam, kreativitas bukan sekadar kemampuan menghasilkan ide, tetapi bagian dari potensi akal (*'aql*) yang harus diarahkan pada kemaslahatan dan diwujudkan dalam tindakan nyata. Namun, agar kreativitas berdampak pada kinerja, diperlukan kondisi batin yang mendorong individu untuk mengimplementasikan ide tersebut secara konsisten, yaitu kepuasan kerja. Dalam Al-Qur'an Surah Az-Zumar ayat 9 Allah berfirman:

يَعْلَمُونَ لَا وَالَّذِينَ يَعْلَمُونَ الَّذِينَ يَسْتَوِي هَلْ قُلْ

Artinya: *"Katakanlah: Apakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?"* Ayat ini menegaskan keutamaan pengetahuan dan kemampuan berpikir. Relevansinya dengan penelitian adalah bahwa kreativitas (kemampuan berpikir inovatif) merupakan keunggulan individu. Namun, keunggulan tersebut belum tentu meningkatkan kinerja apabila tidak diiringi sikap positif terhadap pekerjaan. Ketika kreativitas membuat karyawan merasa dihargai, diakui, dan bermakna, maka muncul kepuasan kerja. Kepuasan inilah yang mendorong individu untuk memanfaatkan pengetahuan dan ide kreatifnya secara optimal sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Selain itu, hubungan mediasi ini juga selaras dengan prinsip tanggung jawab dalam bekerja. Dalam Al-Qur'an Surah An-Najm ayat 39 disebutkan:

سَعَىٰ مَا إِلَّا لِلْإِنْسَانِ لَيْسَ وَأَنْ

Artinya: *"Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya."* Ayat ini menekankan bahwa hasil (kinerja) bergantung pada usaha yang sungguh-sungguh. Kreativitas menyediakan

potensi ide, tetapi tanpa kepuasan kerja, individu mungkin tidak terdorong untuk berusaha maksimal dalam merealisasikannya. Ketika karyawan merasa puas karena kreativitasnya diterima dan difasilitasi, mereka terdorong untuk berusaha lebih optimal. Dengan demikian, secara konseptual dan empiris, kepuasan kerja menjadi penghubung yang menjelaskan bagaimana kreativitas akhirnya berkontribusi terhadap kinerja, sesuai dengan temuan bahwa pengaruh tidak langsungnya signifikan. Dengan demikian, Hipotesis 4 diterima. Temuan ini menegaskan bahwa kreativitas karyawan akan berdampak pada kinerja apabila terlebih dahulu meningkatkan kepuasan kerja sebagai mekanisme psikologis penghubung.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Happiness at Worklife* dan *Employee Creativity* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Happiness at Worklife* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kebahagiaan yang dirasakan karyawan dalam lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kondisi kerja yang memberikan pengalaman positif, rasa nyaman, serta hubungan sosial yang baik mampu mendorong karyawan bekerja lebih optimal.
2. *Employee Creativity* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Meskipun memiliki arah hubungan positif, kreativitas karyawan belum mampu meningkatkan kinerja secara langsung. Hal ini menunjukkan bahwa ide dan gagasan kreatif belum tentu berdampak pada performa apabila tidak didukung oleh faktor lain yang memperkuat implementasinya.
3. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh *Happiness at Worklife* terhadap Kinerja Karyawan. Kebahagiaan dalam bekerja meningkatkan kepuasan kerja, dan kepuasan tersebut mendorong peningkatan kinerja. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai mekanisme penting dalam menjembatani pengaruh kondisi emosional terhadap hasil kerja.
4. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh *Employee Creativity* terhadap Kinerja Karyawan. Kreativitas karyawan dapat meningkatkan kinerja apabila terlebih dahulu meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa sikap positif terhadap pekerjaan menjadi faktor penghubung antara kemampuan individu dan pencapaian kinerja.

Secara Menyeluruh, penelitian ini menegaskan bahwa aspek psikologis dan emosional dalam lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui pembentukan kepuasan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan *Happiness at Worklife*, seperti membangun komunikasi yang terbuka, memberikan apresiasi terhadap kinerja, serta menciptakan suasana kerja yang suportif dan harmonis. Upaya tersebut penting karena terbukti berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Pengelolaan Kreativitas Karyawan

Perusahaan perlu tidak hanya mendorong kreativitas, tetapi juga memastikan bahwa ide-ide kreatif karyawan mendapat dukungan implementasi dan pengakuan. Kreativitas yang difasilitasi dengan baik akan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja.

3. Peningkatan Kepuasan Kerja

Karena Kepuasan Kerja terbukti menjadi variabel mediasi yang signifikan, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor pembentuk kepuasan seperti sistem penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan karir, serta kejelasan peran dan tanggung jawab.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau motivasi kerja. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada sektor atau wilayah yang berbeda untuk memperluas generalisasi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 195-201
- Ardiano, D. (2025). Pengaruh happiness at worklife dan quality of work life terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel mediasi pada Baznas Microfinance. *Jurnal Lentera Bisnis*, 15(1),
- Asnawi, M. (2011). *Metodologi Penelitian: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Aziri, B. (2011). *Job satisfaction: A literature review*. Management Research and Practice, 3(4), 77–86.
- Bellet, C. S. (2019). Does Employee Happiness Have an Impact on Productivity? Quasi-Experimental Evidence. *Journal of Labor Economics*, 37(2), 345-376.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Dessler, Garry. “Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh Jilid 1”. Jakarta; Indeks. 2010
- Dewi, N. K., & Wibawa, I. M. A. (2022). Pengaruh Inovasi Dan Employee Creativity Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Percetakan Di Kabupaten Tabanan. *EJurnal Manajemen*.
- Fahriani, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pencapaian Tujuan Strategis Organisasi*. Jurnal Riset Manajemen, 9(4), 210–221.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Perogram IBM SPSS 23* (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2018). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadis Riwayat Bukhari dan Muslim

- Hanif, M., & Kamal, M. (2021). *The mediating role of job satisfaction between happiness at work and employee performance: Evidence from Indonesian manufacturing sector*. *Journal of Human Resource Management*, 9(2), 45–56.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279.
- Hidayat, M. (2024). *Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Kemampuan, Sikap, dan Motivasi*. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 8(3), 101–110.
- Homans, G. C. (1961). *Social Behavior: Its Elementary Forms*. New York: Harcourt, Brace & World.
- Imbaruddin, A., Wijayanto, A., & Ngatno, N. (2024). *The influence of employee creativity, organizational climate, organizational culture, transformational leadership, employee empowerment on employee performance*. *Jurnal Administrasi Negara*, 30(3), 285-307.
- Irawan, D. (2023). *Strategi Pengelolaan SDM untuk Peningkatan Kinerja Perusahaan*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 15(2), 120–132.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297–1349). Chicago: Rand McNally.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi Sepuluh). Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulya Putri, G. A., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (Jemsi)*, 5(2).
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh stres kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20-27.
- Nastiti, R. W. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 45-57.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.

- Permadani, V. P. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pdam Kota Malang Skripsi.
- Putra, A. F., & Rahman, R. (2023). *Employee performance determination with creativity, work experience and engagement: Empirical study. International Journal of Science, Technology & Management (IJSTM)*, 4(2), 135–143. <https://ijstm.inarah.co.id/index.php/ijstm/article/view/503>
- Rahmawati, S. (2024). Pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan di Home Industry JARKASI. *Jurnal INOVASI*, 10(2), 123-134.
- Rasool, S. F., Samma, M., Wang, M., Zhao, Y., & Zhang, Y. (2019). *How human resource management practices translate into sustainable organizational performance: The mediating role of employee creativity. Sustainability*, 11(13), 3593. <https://doi.org/10.3390/su11133593>
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Romadon, A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di Era Digital. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 55–66.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 849-858.
- Sandira, R. (2025). *Peran Manajemen SDM dalam Membangun Lingkungan Kerja yang Kondusif. Jurnal Administrasi dan Bisnis Modern*, 12(2), 77–89.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68-77.
- Sarani, R. (2023). Pengaruh happiness at worklife terhadap kinerja karyawan pada PT. Yupi Bogor. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 45-58.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Sciendo (2022). The Effect of the Degree of Job Satisfaction on Organizational Loyalty.
- Sondang P. Siagian. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Bumi Aksara 2006.
- Sugiyono. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”. Bandung: Penerbit Alfabeta. 2014.
- Sugiyono. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”. Bandung: Alfabeta. 2019

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2011), h.193
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1137–1148
- Tunsi, W. (2023). Study of Impact of Happiness at Workplace on Work Performance of IT sector Employees. *Journal of Business and Management*, 11(4), 112-123.
- Wahyuningsih, S. H., & Widianoro, V. A. (2024). Developing Employee Creativity and Antecedents: *Driving Sustainability for Business Effectiveness*. *E3S Web of Conferences*, 571, Article 01010.
- Wijaya, I. M. A. (2024). *Happiness at Work, Work Life Balance, and Job Satisfaction terhadap Kinerja Karyawan Bayang Café Jimbaran*. *Jurnal Riset Ekonomi (JRE) – Universitas Muhammadiyah Gresik*, 3(1), 45–55.
- Wiliandari, Y. (2015) Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan IPS Ekonomi*, 6(5), 82
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14.
- Zhou, J., & Shalley, C. E. (2003). Research on employee creativity: A critical review and directions for future research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 22, 165–217

LAMPIRAN

Lampiran 1: Biodata Peneliti

BIODATA PENELITIAN

Nama Lengkap : Aisyah Trining Tias
Tempat, Tanggal Lahir : Malang, 20 Juli 2003
Agama : Islam
Alamat Asal : Jl. Raya Sudimoro Rt 01 Rw 01 Desa Sudimoro
Kec. Bululawang Kab. Malang Prov. Jawa Timur
Jenis Kelamin : Perempuan
No. Telepon : 085655291628
Email : aisyahtrining36@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

2008-2009 : TK Muslimat NU 01 Sudimoro Bululawang
2009-2015 : SDN 01 Sudimoro
2015-2018 : SMPN 01 Bululawang, Kab. Malang
2018-2021 : SMAN 01 Bululawang, Kab. Malang

PENDIDIKAN INFORMAL

2022-2023 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Maulana
Malik Ibrahim Malang
2023-2024 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI) UIN
Maulana Malik Ibrahim Malang

PENGALAMAN ORGANISASI

2023-2024 : Anggota Divisi Humas Persatuan Sepak Bola (PS) UKM UNIOR
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2023 : Bendahara Pelaksana PAB & DIKTA XXIII UKM UNIOR UIN
Maulana Malik Ibrahim Malang
2024-2025 : Bendahara Cabang Persatuan Sepak Bola (PS) UKM UNIOR UIN
Maulana Malik Ibrahim Malang

Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH HAPPINESS AT WORKLIFE DAN EMPLOYEE CREATIVITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA (STUDI PADA TUREN INDAH PROPEETY)

I. IDENTITAS RESPONDEN

Silahkan Bapak/Ibu isi dan memberikan tanda centang (✓) pada pilihan identitas:

Nama Responden :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Usia :

Divisi : ☐ Marketing ☐ Keuangan ☐ Teknik ☐ Legal ☐ HR
☐ Pelaksana

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK ☐ Diploma ☐ S1 ☐ S2 ☐ S3

II. PETUNJUK PENGISIAN

Silahkan Bapak/Ibu isi dengan memberikan tanda centang (✓) pada kotak jawaban yang Bapak/Ibu pilih. Pilihlah jawaban akan menunjukkan seberapa tingkat persetujuan Bapak/Ibu terhadap jawaban tersebut, dengan keterangan sebagai berikut:

No	Pernyataan	Skor				
		SS	S	N	TS	STS
		(Sangat Setuju)	(Setuju)	(Netral)	(Tidak Setuju)	(Sangat Tidak Setuju)
		5	4	3	2	1

III. DAFTAR KUESIONER

Lampiran 3:

1. Happiness At Worklife

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya					
2	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang ditetapkan					
3	Saya berperilaku sesuai dengan nilai dan aturan organisasi					
4	Budaya organisasi yang ada membuat saya merasa nyaman dalam bekerja					
5	Saya memiliki hubungan yang positif dengan rekan kerja					
6	Saya merasakan ikatan kelompok yang kuat dalam tim					
7	Lingkungan kerja saya aman dan nyaman					
8	Perusahaan memperlakukan karyawan secara adil dan menghargai					

2.Employee Creativity

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mampu berfikir secara kritis dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya berani mengambil resiko dalam mengembangkan ide baru					
3	Saya menemukan solusi ketika menghadapi masalah di tempat kerja					
4	Saya menghasilkan ide baru yang bermanfaat untuk pekerjaan					
5	Saya menerapkan cara kerja yang kreatif untuk meningkatkan hasil kerja					

3.Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya puas dengan sistem kompensasi (gaji/bonus) yang diberikan perusahaan					

2	Saya puas dengan dukungan dan pengawasan dari atasan					
3	Saya puas dengan hubungan kerja dan rekan kerja					
4	Saya puas dengan peluang pengembangan karir di perusahaan					
5	Saya puas dengan kondisi lingkungan kerja fisik					
6	Saya dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi					

4.Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang diterapkan					
2	Saya bekerja dengan tekun dan mencurahkan usaha maksimal					
3	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan tim					
4	Saya mampu mengelola waktu kerja secara efektif					
5	Saya dapat beradaptasi terhadap perubahan sistem/cara kerja					
6	Saya menunjukkan inisiatif untuk memperbaiki kualitas kerja					

Lampiran 4 : Distribusi Responden

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentasi
Usia		
20-30	40	31,25%
30-40	45	35,16%
40-50	33	25,78%
>50	10	7,81%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	86	67,19%
Perempuan	41	32,03%
Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK	54	42,19%
D3	14	10,94%
S1	54	42,19%
S2	4	3,13%
Lainnya	2	1,56%
Divisi		
Marketing	31	24,22%
HR	15	11,72%
Keuangan	15	11,72%
Teknik	7	5,47%
Ilegal	20	15,63%
Pelaksana	40	31,25%

2. Deskripsi Jawaban Responden

a. Distribusi Jawaban Variabel Happiness At Work Life (X1)

No	Item	Rentang Jawaban					Jumlah	Rata-Rata
		STS	TS	R	S	SS		
1	X1.1	3	29	19	36	41	128	3,648
2	X1.2	18	40	40	33	22	128	3,203
3	X1.3	0	37	9	28	54	128	3,773
4	X1.4	22	20	37	26	23	128	3,062
5	X1.5	14	10	42	38	24	128	3,375
6	X1.6	1	25	35	29	38	128	3,609
7	X1.7	11	26	26	30	35	128	3,406
8	X1.8	14	17	49	34	14	128	3,133

b. Distribusi Jawaban Variabel Employee Creativity (X2)

No	Item	Rentang Jawaban					Jumlah	Rata-Rata
		STS	TS	R	S	SS		
1	X2.1	12	21	28	26	41	128	3,492
2	X2.2	13	21	38	26	30	128	3,305
3	X2.3	0	18	32	45	33	128	3,727
4	X2.4	13	23	23	48	21	128	3,320
5	X2.5	12	33	33	45	22	128	3,383

c. Distribusi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Item	Rentang Jawaban					Jumlah	Rata-Rata
		STS	TS	R	S	SS		
1	Z1.1	10	28	10	57	23	128	3,430
2	Z1.2	16	25	15	15	57	128	3,563
3	Z1.3	22	8	37	45	16	128	3,195
4	Z1.4	7	17	35	27	42	128	3,625
5	Z1.5	20	20	26	47	16	128	3,164

d. Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Z)

No	Item	Rentang Jawaban					Jumlah	Rata-Rata
		STS	TS	R	S	SS		
1	Y1.1	3	13	33	24	55	128	3,898
2	Y1.2	22	17	19	52	18	128	3,211
3	Y1.3	17	16	39	46	10	128	3,125
4	Y1.4	12	21	48	26	21	128	3,180
5	Y1.5	27	5	20	35	41	128	3,453
6	Y1.6	4	12	71	18	23	128	3,344

Lampiran 5 Hasil Uji Penelitian 4.0

1. Analisi Hasil Uji Model Pengukuran (Outer Model)

a. Hasil Uji Validitas Konvergen Outer Loading

Variabel	Item	Loading Factor	Keterangan
<i>Happiness At Worklife</i> (X1)	X1.1	0,744	Valid
	X1.2	0,805	Valid
	X1.3	0,910	Valid
	X1.4	0,901	Valid
	X1.5	0,774	Valid
	X1.6	0,856	Valid
	X1.7	0,899	Valid
	X1.8	0,763	Valid
<i>Employee Creativity</i> (X2)	X2.1	0,818	Valid
	X2.2	0,857	Valid
	X2.3	0,896	Valid
	X2.4	0,889	Valid
	X2.5	0,877	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z1.1	0,907	Valid
	Z1.2	0,885	Valid
	Z1.3	0,826	Valid
	Z1.4	0,724	Valid
	Z1.5	0,789	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,780	Valid
	Y1.2	0,912	Valid
	Y1.3	0,783	Valid
	Y1.4	0,847	Valid
	Y1.5	0,827	Valid
	Y1.6	0,723	Valid

b. Hasil Uji Validitas Diskriminan

Item	<i>Happiness At Worklife (X1)</i>	<i>Employee Creativity (X2)</i>	Kepuasan kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0.744	0.566	0.731	0,583
X1.2	0.805	0.661	0.669	0,557
X1.3	0.910	0.857	0.847	0,842
X1.4	0.901	0.843	0.730	0,718
X1.5	0.774	0.679	0.634	0,651
X1.6	0.856	0.717	0.707	0,780
X1.7	0.899	0.825	0.768	0,792
X1.8	0.763	0.809	0.611	0,611
X2.1	0.867	0.818	0.752	0,776
X2.2	0.772	0.857	0.648	0,672
X2.3	0.755	0.896	0.749	0,679
X2.4	0.744	0.889	0.788	0,724
X2.5	0.745	0.877	0.734	0,697
Y1.1	0.689	0.739	0.804	0,780
Y1.2	0.818	0.729	0.812	0,912
Y1.3	0.648	0.682	0.651	0,783
Y1.4	0.662	0.594	0.750	0,847
Y1.5	0.749	0.789	0.763	0,827
Y1.6	0.473	0.410	0.583	0,723
Z1.1	0.843	0.810	0.907	0,885
Z1.2	0.755	0.779	0.885	0,817
Z1.3	0.700	0.840	0.826	0,719
Z1.4	0.517	0.472	0.724	0,541
Z1.5	0.693	0.547	0.789	0,719

Average Varian Extracted (AVE)

Variabel	Average Varian Extracted (AVE)
X1	0,695
X2	0,753
Z	0,687
Y	0,663

c. Uji Reliabilitas

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Keterangan
<i>Employee Creativity</i>	0.918	0.919	0.938	Reliabel
<i>Happiness At Worklife</i>	0.936	0.944	0.948	Reliabel
Kepuasan kerja	0.885	0.904	0.916	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.897	0.906	0.921	Reliabel

2. Analisis Hasil Model Struktural (Inner Model)

a. R Square

Variabel	R-square	R-square Adjusted
Kepuasan kerja	0.770	0.766
Kinerja Karyawan	0.830	0.826

b. Koefisien Jalur (Path Coefficient)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1-> Z	0,495	0,504	0,113	4,369	0,000
X1-> Y	0,196	0,203	0,098	1,990	0,047
X2-> Z	0,405	0,398	0,102	3,974	0,000
X2-> Y	0,077	0,063	0,080	0,966	0,335
Z-> Y	0,668	0,675	0,092	7,242	0,000

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
X1-> Z	0,495	0,504	0,113	4,369	0,000	Diterima
X1-> Y	0,196	0,203	0,098	1,990	0,047	Diterima
X2-> Z	0,405	0,398	0,102	3,974	0,000	Diterima
X2-> Y	0,077	0,063	0,080	0,966	0,335	Tidak Diterima
Z-> Y	0,668	0,675	0,092	7,242	0,000	Diterima

b. Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
X1-> Z-> Y	0,331	0,337	0,079	4,186	0,000	Diterima
X2-> Z-> Y	0,271	0,271	0,086	3,164	0,002	Diterima