

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA,
HUBUNGAN SOSIAL, DAN KEADILAN ORGANISASI
TERHADAP KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA
KARYAWAN PT PELABUHAN INDONESIA (PERSERO)
REGIONAL 2 TELUK BAYUR**

Rifqatul Zharifa Yuindra¹

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

E-mail : rifqatulz@gmail.com

Surya Dharma²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

E-mail : sdharma3005@gmail.com

ABSTRAK

Kebahagiaan di tempat kerja dipandang sebagai faktor penting yang dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan loyalitas karyawan, sekaligus menurunkan tingkat stres serta keinginan untuk keluar dari organisasi. Penelitian dilakukan pada 78 orang karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan hubungan sosial berpengaruh positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja, sedangkan keadilan organisasi tidak berpengaruh positif. Temuan ini menegaskan bahwa kebijakan perusahaan dalam mendukung keseimbangan kerja dan membangun interaksi sosial yang harmonis merupakan faktor utama dalam meningkatkan kebahagiaan karyawan, sementara aspek keadilan organisasi belum memberikan pengaruh yang berarti.

Kata Kunci: Keseimbangan Kehidupan Kerja, Hubungan Sosial, Keadilan Organisasi, dan Kebahagiaan di Tempat Kerja

ABSTRACT

Workplace happiness is seen as an important factor that can increase employee motivation, performance, and loyalty, while reducing stress levels and the desire to leave the organization. The study was conducted on 78 employees of PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur using a quantitative approach. Data were collected through questionnaires and analyzed using regression methods. The results showed that work-life balance and social relationships had a positive effect on workplace happiness, while organizational justice did not have a positive effect. This finding confirms that company policies in supporting work-life balance and building harmonious social interactions are the main factors in increasing employee happiness, while aspects of organizational justice have not had a significant impact.

Keywords: *Work-Life Balance, Social Relationships, Organizational Justice, and Happiness at Work*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan cabang ilmu manajemen yang memfokuskan kajiannya pada aspek-aspek hubungan kerja dan peran manusia dalam organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sesuai bidang tugasnya agar dapat menjalankan tanggung jawab, sehingga kinerja yang diupayakan mencapai hasil optimal. Dengan demikian, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap karyawan yang menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dari perusahaan. Penting bagi seorang karyawan untuk terus mengembangkan potensi diri dan meningkatkan pemberdayaan pribadi dalam menjalankan tugas dan menjalani perannya, aspek kebahagiaan juga menjadi bagian yang tak terpisahkan dari kehidupan seorang karyawan.

Sebagai bagian integral dari manajemen, MSDM mengacu pada prinsip-prinsip dasar manajerial dalam mengatur fungsi-fungsi seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian tenaga kerja. Selain itu, MSDM mencakup proses rekrutmen, pengembangan karyawan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan hubungan kerja, serta pengelolaan disiplin dan pemutusan hubungan kerja. Tujuan akhirnya adalah menciptakan sinergi antara kepentingan organisasi, kesejahteraan karyawan, dan kontribusi terhadap masyarakat secara luas (Hasibuan 2020:10). Seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap positif terhadap tugas yang dijalankan, merasa bangga menjadi bagian dari organisasi, serta memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi (Robbins dan Judge 2015:46).

PT Pelabuhan Indonesia (Persero) memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung sektor logistik dan transportasi di Indonesia. Sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN), perusahaan ini bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan pelabuhan, yang merupakan titik vital dalam rantai pasokan dan distribusi barang.

Kebahagiaan dapat memengaruhi perilaku kerja seperti pelayanan prima, empati kepada pelanggan, dan semangat dalam menyelesaikan tugas. Dalam konteks layanan, sikap dan perilaku karyawan menjadi faktor kunci dalam membentuk pengalaman pelanggan (Fisher 2010).

Robbins dan Judge (2018:74) mengatakan keadaan emosional karyawan memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. Emosi positif yang dialami oleh karyawan, seperti perasaan bahagia cenderung meningkatkan sikap responsif, ramah, serta komitmen dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Karyawan yang bahagia akan lebih mudah membangun hubungan interpersonal yang baik, mampu menangani keluhan dengan lebih sabar, serta berorientasi pada kepuasan pelanggan.

Sankar (2019) juga mengatakan bahwa tingkat kebahagiaan atau kesejahteraan emosional karyawan memiliki korelasi positif dengan kepuasan pelanggan. Semakin tinggi tingkat kebahagiaan karyawan, maka semakin besar pula kemungkinan pelanggan merasa puas terhadap layanan yang diberikan.

Saritha dan Mukherjee (2024) mengemukakan beberapa kosekuensi-kosekuensi kunci Ketika karyawan bekerja dengan gembira. Kegembiraan karyawan di tempat kerja itu akan memberikan sejumlah manfaat seperti: mengurangi tingkat turnover, menyesuaikan perubahan di tempat kerja, meningkatkan laba perusahaan, mendorong keterlibatan kerja, meningkatkan produktifitas, dan mendorong inovasi, energi dan optimisme.

Bahkan Chan et al. (1998) menemukan bahwa ternyata kegembiraan karyawan itu juga bisa menghasilkan kinerja keuangan perusahaan. Hal ini juga dapat menyebabkan peningkatan pelanggan atas kepuasan kerja karyawan. Sehingga itu penting untuk di teliti karena karyawan yang bahagia menunjukkan tingkat perilaku kinerja yang berhubungan dengan pekerjaan yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak bahagia (Wright 2004).

Kebahagiaan di tempat kerja kerap kali dipengaruhi oleh ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan yang kesulitan menyeimbangkan peran kerja dengan peran keluarga berisiko mengalami kelelahan emosional dan penurunan kepuasan hidup (Greenhaus dan Allen, 2011). Selain itu, hubungan sosial di lingkungan kerja memegang peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman. Hubungan yang harmonis antara rekan kerja maupun antara karyawan dengan atasan dapat meningkatkan dukungan emosional, rasa memiliki, serta menciptakan iklim kerja yang positif, sementara hubungan yang buruk berpotensi menimbulkan konflik dan menurunkan kepuasan kerja (Hanc et al., 2024). Faktor lain yang juga berpengaruh adalah persepsi keadilan organisasi, meliputi keadilan dalam pembagian beban kerja, proses pengambilan keputusan, hingga perlakuan atasan terhadap karyawan. Ketika karyawan merasa diperlakukan tidak adil, mereka cenderung mengalami ketidakpuasan, menarik diri dari keterlibatan, dan mengalami penurunan kebahagiaan kerja (Colquitt, 2001).

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara keseimbangan kehidupan kerja, hubungan sosial, dan keadilan organisasi dengan kebahagiaan di tempat kerja. Secara khusus, penelitian ini berfokus pada sejauh mana keseimbangan kehidupan kerja mampu meningkatkan kebahagiaan karyawan, bagaimana hubungan sosial di lingkungan kerja memengaruhi perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya, serta bagaimana persepsi terhadap keadilan organisasi dapat berkontribusi pada terbentuknya kebahagiaan kerja.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara akademis maupun praktis. Dari sisi akademis, penelitian ini dapat memperkaya literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Temuan ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam mengkaji keterkaitan antara keseimbangan kehidupan kerja, hubungan sosial, dan keadilan organisasi dengan kebahagiaan karyawan. Dari sisi praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, dengan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, membangun interaksi sosial yang sehat, dan menerapkan prinsip keadilan organisasi. Implementasi yang tepat diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis, loyalitas, serta produktivitas karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

KAJIAN LITERATUR

1. Kebahagiaan di Tempat Kerja

Booth (2016) menjelaskan kembali teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (1943) yang menyatakan bahwa manusia memiliki lima tingkat kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Teori ini menunjukkan bahwa kebutuhan manusia bersifat bertingkat, di mana pemenuhan pada tingkat dasar menjadi syarat untuk mencapai tingkat yang lebih tinggi. Dalam konteks dunia kerja, kebutuhan akan hubungan sosial, keadilan, dan keseimbangan kehidupan pribadi dengan pekerjaan termasuk dalam kebutuhan tingkat menengah hingga atas.

Menurut Diener et al. (2018) kebahagiaan dapat dipahami sebagai hasil evaluasi subjektif seseorang terhadap kehidupannya secara keseluruhan yang mencakup dua komponen utama yaitu aspek kognitif dan afektif. Aspek kognitif merujuk pada penilaian individu terhadap sejauh mana ia merasa puas dengan berbagai dimensi kehidupannya seperti pekerjaan, hubungan keluarga, maupun kehidupan pernikahan. Sementara itu, aspek afektif berkaitan dengan frekuensi dan intensitas emosi yang dirasakan, baik emosi positif seperti kegembiraan dan rasa syukur, maupun emosi negatif seperti kesedihan dan kecemasan.

Menurut Bataineh (2019) kebahagiaan di tempat kerja bukan hanya sekadar merasakan kesenangan atau mengalami emosi positif, tetapi juga mencakup adanya makna dalam pekerjaan yang dijalani. Kebahagiaan dipandang sebagai kondisi ketika individu berada dalam keadaan emosional yang positif.

2. Keseimbangan Kehidupan Kerja

Greenhaus dan Allen (2011:165) mendefinisikan keseimbangan kehidupan kerja sejauh mana seseorang merasa sama-sama terlibat dan sama-sama puas dalam menjalani peran sebagai pekerja dan peran dalam keluarga. Keseimbangan tidak hanya secara fisik tetapi keseimbangan juga secara psikologis, dan dilema yang di rasakan antara di rumah dan lingkungan pekerjaan.

Brough et al. (2014) memandang keseimbangan kehidupan kerja sebagai persepsi umum individu terhadap sejauh mana ia dapat mempertahankan harmoni antara tanggung jawab profesional dan komitmen pribadinya. Pandangan ini menekankan bahwa keseimbangan yang dirasakan berperan penting dalam menurunkan stres, meningkatkan kepuasan kerja, dan mempertahankan kesejahteraan psikologis.

Beberapa penelitian berusaha mengungkap bagaimana pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja penelitian-penelitian itu umumnya menemukan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja (Isnaeni et al., 2023; Jannah et al., 2020; Rizqi dan Qamari, 2022; Mumtazah, 2025).

H1 : Keseimbangan Kehidupan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja.

3. Hubungan Sosial

Menurut Blau (2017) dalam pandangan teori pertukaran sosial yang diterapkannya pada organisasi, proses pertukaran ini bersifat sukarela dan mengutamakan kerja sama. Dalam hal ini, organisasi berperan dengan memberikan sesuatu yang memiliki nilai sosial bagi para karyawannya, seperti rasa bahagia yang mereka rasakan saat menjalani pekerjaan.

Homan (1961) menyatakan hubungan sosial sebagai bentuk pertukaran (*Social Exchange Theory*) berasumsi bahwa interaksi sosial di tempat kerja adalah bentuk pertukaran yang saling menguntungkan. Ketika karyawan menerima dukungan sosial dari rekan dan atasan, mereka cenderung merasakan emosi positif, loyalitas, dan kebahagiaan kerja.

Hubungan sosial karyawan merupakan topik yang banyak diteliti untuk mengungkap bahwa bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja, sejumlah penelitian menemukan bahwa hubungan sosial karyawan berpengaruh positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja (Alshurideh et al., 2023; Verawati, 2022; Wok dan Hashim, 2021).

H2 : Hubungan Sosial Karywan Berpengaruh Positif Terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja.

4. Keadilan Organisasi

Teori keadilan / *equity theory* yang dikembangkan oleh Adams (1963). Teori ini menjelaskan bahwa individu termotivasi untuk mencapai keadilan dalam hubungan sosial mereka. Keadilan ini dinilai berdasarkan perbandingan antara kontribusi yang diberikan (*input*) dan imbalan yang diterima (*output*) oleh individu. *Input* mencakup segala sesuatu yang diberikan individu kepada organisasi, seperti waktu, tenaga, keahlian, pengalaman, pendidikan, dan loyalitas. Sementara itu, *output* mencakup segala bentuk imbalan yang diterima individu, seperti gaji, tunjangan, penghargaan, pengakuan, promosi, dan kepuasan kerja (Tewal et al. 2017:130).

Menurut Huong et al. (2016) keadilan organisasi merupakan salah satu elemen kunci dalam menciptakan hubungan yang sehat antara individu dan organisasi. Keadilan organisasi dipahami sebagai persepsi subjektif karyawan terhadap sejauh mana mereka merasa diperlakukan secara adil dalam lingkungan kerja.

Menurut Poluan et al. (2021:25) keadilan organisasi mengacu pada sejauh mana keadilan diterapkan di lingkungan kerja. Hal ini mencerminkan keyakinan karyawan terhadap keadilan atas hasil yang mereka terima, serta terhadap perlakuan yang mereka dapatkan dari organisasi.

Keadilan organisasi merupakan topik yang banyak diteliti untuk mengungkap bahwa bagaimana pengaruh keadilan organisasi terhadap kebahagiaan di tempat kerja, sejumlah penelitian menemukan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja (Aziz dan Berliyanti, 2025; Kurniawan, 2024; Ravina-Ripoll et al., 2024).

H3 : Keadilan Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji dan menganalisis hubungan antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Menurut Creswell (2023:239) pendekatan kuantitatif sering kali berbentuk desain korelasional, di mana peneliti memanfaatkan analisis statistik untuk menggambarkan dan mengukur tingkat hubungan atau keterkaitan antara dua atau lebih variabel ataupun kumpulan skor.

2. Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur yang berlokasi di Jl. Semarang No.3, Teluk. Bayur, Kec. Padang Selatan, Kota Padang, Sumatera Barat 25215. Terdiri dari pegawai organik dan pegawai non organik totalnya berjumlah 88 orang. Dari total populasi peneliti memperoleh sampel sebanyak 78 orang. Sampel diperoleh dari karyawan yang dapat dijangkau dan memberikan data secara lengkap pada saat penelitian dilakukan.

3. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini memanfaatkan data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari sumber aslinya (Perusahaan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur (Kurniawan dan Puspitaningtyas 2016). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah survei lapangan kepada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur, yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 88 responden.

4. Teknik Analisis Data

Dalam proses pengujian statistik, penulis menerapkan tahapan-tahapan analisis yang terdiri dari beberapa langkah untuk memastikan data dianalisis secara sistematis dan cermat.

5. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan benar-benar dapat mengukur variabel yang dimaksud secara tepat. Menurut Dachlan (2014:142) validitas konstruk menunjukkan sejauh mana butir-butir pernyataan dalam instrumen mampu merepresentasikan konstruk hipotesis yang hendak diuji.

Salah satu metode yang sering digunakan dalam menguji validitas adalah Analisis Faktor Konfirmatori (AFK) / *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Teknik ini digunakan untuk menguji kesesuaian model pengukuran dengan teori yang telah dirumuskan sebelumnya. Apabila nilai *factor loading* dari suatu item lebih dari 0,6 maka dianggap valid karena memiliki kontribusi yang cukup dalam menjelaskan konstruk. Sebaliknya, jika nilai *factor loading* kurang dari 0,6 maka item dinilai tidak valid dan sebaiknya tidak digunakan dalam pengukuran (Dharma, 2022:142).

6. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten dan stabil dalam mengukur suatu variabel. Reliabilitas dilihat dari kesesuaian instrumen dengan teori yang mendasarinya, Amir (2015:227) menyebutkan bahwa instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's alpha sebesar 0,7 untuk skala yang sudah mapan dan dianggap stabil. Dan koefisien 0,60 menunjukkan tingkat keandalan yang dianggap cukup memadai.

7. Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Melalui metode ini, dapat dianalisis pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Semakin banyak variabel independen yang dimasukkan dalam model, maka nilai koefisien determinasi (R^2) cenderung meningkat (Dharma, 2022:88). Pada penelitian ini, terdapat tiga variabel independen, yaitu keseimbangan kehidupan kerja (X_1), hubungan sosial (X_2), dan keadilan organisasi (X_3), serta satu variabel dependen, yakni kebahagiaan di tempat kerja (Y). Oleh karena itu, digunakan analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan organik dan non organik yang berjumlah 78. Informasi mengenai karakteristik responden diolah berdasarkan sejumlah aspek demografis. Tabel 2 menampilkan rincian jumlah dan proporsi responden berdasarkan gender, jenjang pendidikan, jabatan, serta status perkawinan.

Tabel 2. Deskripsi Demografi Responden

Karakteristik Demografi		N	%
Gender:	Laki-Laki	53	67,95
	Perempuan	25	32,05
Pendidikan:	SMA/Sederajat	16	20,51
	D3/D4	9	11,54
	S1	50	64,10
	S2	3	3,85
Jabatan:	Manager	1	1,28
	Jr.Manager	5	6,41
	Supervisor	6	7,69
	Staf	10	12,82
	Pegawai Non Organik	56	71,79
Status Perkawinan:	Menikah	51	65,38
	Belum Menikah	24	30,77
	Janda/Duda	3	3,85

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan karakteristik demografi sebagian besar responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki, dengan proporsi sebesar 67,95%, berpendidikan (S1) sebanyak 64,10%, dan jabatan pegawai non organik sebanyak 71,79%, serta sebanyak 65,38% sudah menikah.

Pengujian Instrumen Penelitian

Bagian ini menyajikan hasil uji terhadap instrumen penelitian melalui pengujian validitas dan reliabilitas konstruk. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner memiliki tingkat ketepatan dan konsistensi dalam mengukur konstruk variabel yang diteliti.

Hasil Uji Validitas Konstruk

Instrument pengukuran variabel diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas konstruk, pengujian tidak hanya dilakukan terhadap item, juga terhadap masing-masing dimensi. Tabel 3 memperlihatkan rekapitulasi hasil pengujian tersebut.

Tabel 3 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Instrumen	Jumlah Item Valid	Kisaran Muatan Faktor	AVE	CR
Keseimbangan Kehidupan Kerja X₁				
Mengganggu Kehidupan Pribadi (Item: 6)	6	0,70 – 0,89	0,656	0,919
Mengganggu Pekerjaan (Item: 5)	5	0,67 – 0,85	0,623	0,891
Saling Mendukung (Item: 4)	3	0,76 – 0,94	0,706	0,877
Hubungan Sosial X₂				
Keaslian Diri ((Item: 4)	4	0,71 – 0,87	0,621	0,867
Perlindungan dan Dukungan (Item: 5)	5	0,71 – 0,88	0,632	0,895
Memberi Pengaruh (Item: 4)	3	0,69 – 0,96	0,649	0,844
Pengalaman Bersama (Item: 3)	3	0,77 – 0,96	0,763	0,905
Inisiatif dari Orang Lain (Item: 4)	2	0,84 -0,94	0,565	0,722
Keadilan Organisasi X₃ (Item: 23)				
Keadilan Distributif (Item: 10)	10	0,72 – 0,94	0,697	0,958
Keadilan Interaksional (Item: 8)	8	0,67 – 0,80	0,553	0,908
Keadilan Prosedural (Item: 5)	5	0,62 – 0,87	0,561	0,863
Kebahagiaan di Tempat Kerja Y (Item 9)	7	0,66 – 0,92	0,665	0,932

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa hasil pengujian validitas dan reliabilitas konstruk dari seluruh instrumen penelitian. Keseimbangan kehidupan kerja (X₁) terdiri dari tiga dimensi. Ketiga-tiganya memiliki AVE dan CR yang memadai. Jika dilihat pada masing-masing item, dimensi pertama yaitu gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi terdiri atas enam item pernyataan dan semua item valid karena semua item pernyataan memiliki muatan faktor tidak kurang dari 0,6. Dimensi kedua yaitu kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan terdiri dari lima item pernyataan, tidak ditemukan item yang tidak valid karena semua item pernyataan memiliki muatan faktor tidak kurang 0,6. Berbeda halnya dengan dimensi ketiga yaitu pekerjaan dan kehidupan pribadi saling mendukung terdiri dari empat item pernyataan, terdapat satu item yang tidak valid karena memiliki muatan faktor 0,47. Setelah item tersebut dieliminasi mendapatkan nilai AVE sebesar 0,706 dan CR sebesar 0,877.

Pada variabel hubungan sosial (X_2) terdapat lima dimensi. Pertama dimensi keaslian diri terdiri dari empat item pernyataan, dimensi kedua perlindungan dan dukungan terdiri dari lima item pernyataan, dan dimensi keempat pengalaman bersama terdiri dari tiga item pernyataan, semua item pernyataan valid karena memiliki muatan faktor tidak kurang 0,6. Berbeda halnya dengan dimensi ketiga yaitu memberi pengaruh terdiri dari empat item pernyataan, terdapat satu item yang tidak valid karena memiliki muatan faktor 0,42. Setelah item tersebut dieliminasi mendapatkan nilai AVE sebesar 0,649 dan CR sebesar 0,844. Dan dimensi kelima yaitu inisiatif dari orang lain terdiri dari empat item pernyataan, terdapat dua item yang tidak valid karena memiliki muatan faktor 0,50 dan 0,51. Setelah item tersebut dieliminasi mendapatkan nilai AVE sebesar 0,565 dan CR sebesar 0,722.

Variabel keadilan organisasi (X_3) terdiri dari tiga dimensi. Yaitu keadilan distributif sepuluh item pernyataan, keadilan interaksional delapan item pernyataan, dan keadilan procedural lima item pernyataan. Ketiga-tiganya memiliki AVE dan CR yang memadai. Jika dilihat pada masing-masing item, semua item pernyataan dinyatakan valid karena memiliki muatan faktor tidak kurang 0,6.

Untuk variabel kebahagiaan di tempat kerja (Y), terdiri dari sembilan item pernyataan, terdapat dua item yang tidak valid karena memiliki muatan faktor 0,36 dan 0,57. Setelah item tersebut dieliminasi nilai AVE yang diperoleh sebesar 0,665 dan CR sebesar 0,932, menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki validitas dan reliabilitas yang baik.

Deskriptif dan Korelasi Variabel

Bagian ini berguna untuk menggambarkan hasil pengukuran dari semua variabel dengan menggunakan nilai rata-rata, simpangan baku dan korelasi masing-masing variabel.

Tabel 4 Deskripsi dan Korelasi Antar Variabel

Pengukuran	<i>M</i>	<i>S.D</i>	<i>Min</i>	<i>Maks</i>	1	2	3	4	5	6
Usia	37,10	7,84	22	55	1					
Masa Kerja	11,23	6,30	1	29	0,87*	1				
Kebahagiaan di Tempat Kerja	27,12	4,97	15	35	-0,02	0,05	1			
Keseimbangan Kehidupan Kerja	53,42	10,41	23	70	0,00	0,04	0,56*	1		
Hubungan Sosial	65,10	12,29	39	85	-0,02	0,03	0,97*	0,51*	1	
Keadilan Organisasi	88,42	14,15	45	115	-0,03	0,05	0,69*	0,81*	0,68*	1

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Tabel 4 menampilkan gambaran deskriptif serta korelasi antar variabel penelitian. Usia responden berkisar 22 sampai 55 tahun, dengan rata-rata 37,10 tahun dengan simpangan baku 7,84 tahun. Sementara masa kerja responden berkisaran antara 1 sampai 29 tahun, dengan rata-rata 11,23 tahun dan simpangan baku 6,30 tahun. Usia dan masa kerja itu memiliki korelasi positif yang signifikan. Selain itu juga di temukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki korelasi positif.

Pada variabel kebahagiaan di tempat kerja menunjukkan skor terendah yang di berikan responden adalah 15 sedangkan skor tertinggi 35, dengan rata-rata skor sebesar 27,12 dan simpangan baku sebesar 4,97. Jika nilai rata – rata tersebut diposisikan secara relatif menurut kategori, maka variabel kebahagiaan di tempat kerja berada pada kategori tinggi.

Selanjutnya variabel keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan skor terendah yang di berikan responden adalah 23 sedangkan skor tertinggi 70, dengan rata-rata skor 53,42 dan simpangan baku sebesar 10,41. Jika nilai rata – rata tersebut diposisikan secara relatif menurut kategori, maka variabel keseimbangan kehidupan kerja berada pada kategori tinggi.

Dan variabel hubungan sosial menunjukkan skor terendah yang di berikan responden adalah 39 sedangkan skor tertinggi 85, dengan rata-rata skor sebesar 65,10 dan simpangan baku sebesar 12,29. Jika nilai rata – rata tersebut diposisikan secara relatif menurut kategori, maka variabel hubungan sosial berada pada kategori tinggi.

Sedangkan variabel keadilan organisasi menunjukkan skor terendah yang di berikan responden adalah 45 sedangkan skor tertinggi 115, dengan rata-rata skor 88,42 dan simpangan baku sebesar 14,15. Jika nilai rata – rata tersebut diposisikan secara relatif menurut kategori, maka variabel keadilan organisasi berada pada kategori tinggi.

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada Tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel keseimbangan kehidupan kerja, hubungan sosial, keadilan organisasi, dan kebahagiaan di tempat kerja. korelasinya kuat karena memiliki nilai lebih besar dari 0,05. Semakin tinggi persepsi karyawan terhadap keseimbangan kehidupan kerja, hubungan sosial, dan keadilan organisasi, maka tingkat kebahagiaan di tempat kerja juga cenderung meningkat.

Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan secara empiris pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, hubungan sosial, dan keadilan organisasi terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT PELINDO Cabang Teluk Bayur. Dilakukan uji analisis regresi linear berganda yang hasilnya di tampilkan pada Tabel 4.5 berikut.

Tabel 5 Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	B	Std Error	(Estimasi Selang Kepercayaan 95%)	t	p	Ket
(Konstanta)	0,57	0,92	-1,26 – 2,40	0,62	0,53	
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0,51	0,02	0,01 – 0,10	2,21	0,03	Signifikan
Hubungan Sosial	0,37	0,02	0,34 – 0,40	23,83	0,00	Signifikan
Keadilan Organisasi	-0,01	0,02	-0,05 – 0,34	-0,28	0,78	Tidak Signifikan

Dari Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki koefisien regresi positif ($b=0,51$) dengan nilai signifikansi 0,03 yang kurang dari 0,05 sehingga cukup bukti untuk menyimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) diterima. Temuan ini memberikan dukungan terhadap penelitian (Isnaeni et al., 2023; Jannah et al., 2020; Rizqi dan Qamari, 2022; Mumtazah, 2025).

Selanjutnya, variabel hubungan sosial (X_2) juga memiliki koefisien regresi positif ($b=0,37$) dengan nilai signifikansi 0,00 yang kurang dari 0,05. Sehingga cukup bukti untuk menyimpulkan bahwa hubungan sosial berpengaruh positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Dengan demikian hipotesis kedua (H_2) diterima. Temuan ini memberikan dukungan terhadap penelitian (Alshurideh et al., 2023; Verawati, 2022; Wok dan Hashim, 2021).

Berbeda halnya dengan keadilan organisasi (X_3). Variabel ini memiliki koefisien regresi negatif ($b=-0,01$) dengan nilai signifikansi 0,78. Yang lebih besar dari 0,05. Tidak terdapat cukup bukti untuk menyimpulkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh terhadap kebahagiaan. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) ditolak. Temuan ini tidak sejalan dengan temuan sebelumnya (Aziz dan Berliyanti, 2025; Kurniawan, 2024; Ravina-Ripoll et al., 2024).

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian pada setiap bab sebelumnya, yang menyajikan bukti empiris mengenai pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, hubungan sosial, serta keadilan organisasi terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada 78 responden yang merupakan karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Cabang Teluk Bayur, maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut: Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Cabang Teluk Bayur, Hubungan sosial berpengaruh positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Cabang Teluk Bayur, Keadilan organisasi berpengaruh negatif terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Cabang Teluk Bayur.

KETERBATASAN DAN SARAN UNTUK PENELITIAN SELANJUTNYA

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kelemahan dan kekurangan. Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini dan saran untuk penelitian selanjutnya yaitu:

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena karakteristik responden tidak melibatkan status pasangan apakah bekerja atau tidak dan jumlah anak. Serta karakteristik responden tidak merata, di mana mayoritas berpendidikan S1, berjenis kelamin laki-laki, dan sudah menikah, serta sebagian besar responden adalah pegawai non organik. Ketimpangan distribusi ini dapat memengaruhi generalisasi temuan terhadap kebahagiaan di tempat kerja, dapat berbeda berdasarkan tingkat pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan, dan jabatan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mungkin belum sepenuhnya merepresentasikan populasi karyawan secara keseluruhan dengan latar belakang yang lebih beragam. Saran untuk penelitian selanjutnya agar menambahkan beberapa karakteristik ini, supaya mencapai hasil yang lebih maksimal.

Variasi masa kerja responden cukup luas yaitu dari minimal 1 tahun hingga maksimal 29 tahun dengan rata-rata 11,23 tahun. Rentang masa kerja yang besar ini dapat menimbulkan perbedaan persepsi dan pengalaman kerja yang signifikan antar responden yang berpotensi mempengaruhi konsistensi data. Selain itu, rata-rata masa kerja yang relatif pendek dapat menyebabkan hasil penelitian lebih merefleksikan pandangan karyawan dengan pengalaman kerja menengah ke bawah, sehingga membatasi generalisasi temuan terhadap karyawan dengan masa kerja yang lebih panjang.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dari ketiga variabel independen terdapat satu variabel yang tidak terbukti atau tidak signifikan, kemungkinan ini disebabkan karena rata-rata masa kerja (11,23) yang sudah cukup relative panjang, dan sebagian besar responden adalah pegawai non organik, perlu diketahui bahwasanya pegawai non organik penggajiannya tidak seperti pegawai organik yang Dimana penggajian mereka berdasarkan tingkatan atau golongan. Jadi besar kemungkinan ini yang menyebabkan hipotesis keadilan organisasi tidak terbukti.

Saran untuk penelitian selanjutnya sebaiknya libatkan variabel lain, seperti budaya organisasi karena banyak beberapa penelitian menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja (Ficarra et al. 2020; Ilham dan Winarto, 2025; Rubino et al. 2016).

Berdasarkan hasil uji validitas terdapat enam item pernyataan yang tidak valid. Ketidakesesuaian tersebut dapat mempengaruhi keakuratan pengukuran variabel, sehingga berpotensi menurunkan kualitas data dan ketepatan interpretasi hasil penelitian. Hal ini juga dapat membatasi kemampuan instrumen dalam merepresentasikan konstruk secara utuh, sehingga perlu dilakukan perbaikan atau pengembangan instrumen pada penelitian selanjutnya.

ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis mengucapkan puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan Penulis mengucapkan puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan bantuan selama proses penelitian ini berlangsung.

Secara khusus, penulis menyampaikan terima kasih kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, dan motivasi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan. Apresiasi yang tulus juga ditujukan kepada manajemen dan seluruh karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Cabang Teluk Bayur yang telah memberikan izin, kesempatan, serta dukungan dalam pengumpulan data sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

Terima kasih juga penulis sampaikan kepada para responden yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner, serta kepada rekan-rekan yang turut memberikan dukungan. Tanpa bantuan, kerja sama, dan doa dari berbagai pihak, penelitian ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Semoga segala bentuk dukungan yang diberikan mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT.

DAFTAR PUSTAKA

- Alshurideh, M. T., Al Kurdi, B., Alzoubi, H. M., Akour, I., Obeidat, Z. M., & Hamadneh, S. (2023). Factors affecting employee social relations and happiness: SM-PLUS approach. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(2), 100033. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2023.100033>
- Amir. (2015). *Merancang Kuesioner: Konsep dan Panduan untuk Penelitian Sikap, Kepribadian dan Perilaku*. (1st ed.). Pranamedia Group.
- Aziz, M. A., & Berliyanti, D. O. (2025). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Happiness at Works pada Karyawan di Sektor Pendidikan di Jakarta*. 5, 4462–4471.
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Blau, P. M. (2017). Exchange and power in social life. *Exchange and Power in Social Life*, 1–352. <https://doi.org/10.4324/9780203792643>
- Booth, J. (2016). *A Theory Of Human Motivation, A. H. Maslow (1943) (Maslow's Hierarchy Of Needs) A Perspective Review of Common Misconceptions and Notes on the Revisions. 1943*, 1–6. <https://orcid.org/0009-0000-7263-1926>

- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work–life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724–2744. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>
- Chan, K. C., Gee, M. V., & Steiner, T. L. (1998). *Employee Happiness and Corporate Financial Performance*.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386–400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Creswell, John W. Creswell, J. D. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (Sixth).
- Dachlan. (2014). *Panduan Lengkap Structural Equation Modeling Tingkat Dasar*. Lentera Ilmu.
- Dharma, S. (2022). *Analisis Statistik Terapan Dalam Penelitian Sosial Dengan Stata*. In Media.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2018). Advances and open questions in the science of subjective well-being. *Collabra: Psychology*, 4(1), 1–49. <https://doi.org/10.1525/collabra.115>
- Ficarra, L., Rubino, M. J., & Morote, E.-S. (2020). Does organizational culture affect employee happiness? *Journal for Leadership and Instruction*, 19 (2), 38–47.
- 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>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. *Handbook of Occupational Health Psychology (2nd Ed.)*, August, 165–183. <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=psyc8&NEWS=N&AN=2010-06010-009>
- Hanc, V., Žvelc, G., & Bajec, B. (2024). Development and validation of the Workplace Relational Needs Satisfaction Scale (W-RNSS). *Frontiers in Psychology*, 15(June). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1419765>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (revisi). Bumi Aksara.
- Homan, G. C. (1961). Social Behavior, Its elementary forms. *New York: Harcourt Barce Jovanovich*.
- Huong, L., Zheng, C., & Fujimoto, Y. (2016). Inclusion, organisational justice and employee well-being. *International Journal of Manpower*, 37(6), 945–964. <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2015-0212>
- Ilham, Z. N., & Winarto, O. P. (2025). The influence of organizational culture, leadership member exchange, and compensation on happiness at work of millennial and Gen Z generations. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 6 (1). <https://doi.org/10.38035/dijefa.v6>
- Isnaeni, N., Parimita, W., & Rahmadania, R. F. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kebahagiaan Yang Dimediasi Oleh Self-Esteem Pada Guru Smk Swasta Di Kecamatan Mampang Prapatan. *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance*, 3(3), 480–490. <https://ijebef.esc-id.org/index.php/home/article/view/119>
- Jannah, F., Suryani, I., Manajemen, P., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Syiah Kuala, U. (2020). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kebahagiaan Yang Dimediasi Oleh Self-Esteem Pada Karyawan Sektor Perbankan Kota Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 1(11), 124–137.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.

- Mumtazah, imtinan. (2025). The Influence of Work-Life Balance on Happiness at Work Among Nurses. *Psikologi Prima Journal*, 8, 10.
- Pepey, M., De Jesus, E., Rubino, M. J., Morote, E.-S., & Perry, S. M. (2016). Happiness at Work: Organizational Culture, Job Embeddedness, and Continuance Commitment. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2726452>
- Poluan, A.R; Tewal, B; Lengkong, V.P.K; Nelwan, O.S; Sendow, G. M. (2021). Keadilan dalam Organisasi. In *Sumbangprov.Go.Id*.
- Ravina-Ripoll, R., Díaz-García, G. A., Ahumada-Tello, E., & Galván-Vela, E. (2024). Emotional wage, happiness at work and organisational justice as triggers for happiness management. *Journal of Management Development*, 43(2), 236–252. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2023-0046>
- Rizqi, A. H., & Qamari, I. N. (2022). the Influence Analysis of Organizational Climate and Work-Life Balance on Employee Performance Through Happiness At Work As Mediation Variable. *Journal of Management and Islamic Finance*, 2(2), 153–170. <https://doi.org/10.22515/jmif.v2i2.5722>
- Robbins & Judge, S. P. & T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (16th ed.). Salemba Empat.
- Robbins & Judge, Stephen P., T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior* (14th ed.). Pearson.
- Sankar, J., & Ph, D. (2019). Employee Satisfaction and Customer Satisfaction - a Close Comparison. *International Journal of Business and Management Invention*, November.
- Saritha & Mukherjee, S. R. & U. (2024). Happiness at work: a systematic literature review. *International Journal of Organizational Analysis*, 7(5), 38–44. <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2023-3902>
- Tewal, Adolfina, Pandowo, Tawas. (2017). *Perilaku Organisasi* (1st ed.). CV. Patra Media Grafindo.
- Verawati, helwen heri. (2022). Dukungan Sosial di Tempat Kerja dan OrganizationalCitizenship Behavior (OCB) Peran Mediasi Kebahagiaan di Tempat Kerja. *Manajemen*.
- Wok, S., & Hashim, J. (2021). The Moderating Effect of Employee Relations on Networking Towards Workplace Happiness among Married Women in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 306–312. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.039>
- Wright, T. A. (2004). the Role of “Happiness” in Organizational Research: Past, Present and Future Directions. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 4, 221–264. [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(04\)04006-5](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(04)04006-5)