

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Happiness At Work Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kiat Ananda

Febriski Dwi Firdaus¹, Ririn Andriana², Asmirin Noor³

Manajemen, STIE Mahardhika Surabaya

Abstrak

PT. Kiat Ananda berupaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan beban kerja, lingkungan kerja, dan kebahagiaan di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini melibatkan 46 responden dengan teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS 26 melalui uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, regresi linier berganda, serta uji t, F, dan R. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 27%, lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 63%, dan happiness at work berpengaruh sebesar 34%. Secara simultan, ketiga variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan total kontribusi sebesar 90,9%, sedangkan 9,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Happiness At Work, Kinerja Karyawan.*

Abstract

PT. Kiat Ananda seeks to improve employee performance through managing workload, work environment and happiness at work. This research aims to test the influence of this third variable on employee performance. Using quantitative methods, this research involved 46 respondents with a saturated technical sample. Data analysis was carried out using SPSS 26 through tests of validity, reliability, normality, multicollinearity, heteroscedasticity, multiple linear regression, as well as t, F, and R tests. Research shows that workload has a significant effect on employee performance with a contribution of 27%, the work environment has an influence of 63%, and happiness at work has a 34% influence. Simultaneously, the third variable has a significant influence on employee performance with a total contribution of 90.9%, while 9.1% is influenced by other factors.

Keywords: *Workload, Work Environment, Happiness At Work, Employee Performance.*

Copyright (c) 2025 Febriski Dwi Firdaus

✉ Corresponding author :
Email Address : febriskid@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan mencerminkan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan serta berperan penting dalam pencapaian tujuan strategis. Menurut Mangkunegara dalam (Ardian Rahman, 2020), kinerja karyawan

merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pencapaian kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk beban kerja, lingkungan kerja, dan kebahagiaan di tempat kerja (*happiness at work*).

Beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kapasitas dan kemampuan mereka agar tidak menimbulkan kelelahan atau stres. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas kerja (Arif, 2022). Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan dapat mengurangi tantangan bagi karyawan dan berpotensi menurunkan motivasi mereka dalam bekerja. Menurut Robbins dan Judge dalam (Elfadilla, 2019), beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, karena mereka merasa mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

Selain beban kerja, lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan kenyamanan dan mendukung produktivitas karyawan. Menurut Sedarmayanti dalam (Lestary & Harmon, 2019), lingkungan kerja mencakup semua hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pekerjaannya, seperti penataan ruang, kebersihan, pencahayaan, dan suhu ruangan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan semangat kerja dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif. Penelitian Panjaitan dalam (Hamonangan et al., 2021) menemukan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan hingga 20%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung menjadi faktor penting dalam mendorong produktivitas.

Selain faktor fisik, faktor psikologis juga berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah *happiness at work* atau kebahagiaan di tempat kerja. Kebahagiaan dalam bekerja dapat muncul ketika karyawan merasa dihargai, memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, serta merasakan kepuasan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Menurut (Afriana, 2021), *happiness at work* dapat meningkatkan semangat kerja, kreativitas, dan inisiatif karyawan, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Santoso dalam (Nasim & Anshori, 2024) menyebutkan bahwa karyawan yang merasa bahagia di tempat kerja memiliki tingkat loyalitas dan komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan.

Di PT. Kiat Ananda, beberapa permasalahan yang muncul berkaitan dengan beban kerja yang tidak merata, lingkungan kerja yang kurang optimal, serta minimnya perhatian terhadap kebahagiaan karyawan. Beban kerja yang tidak merata menyebabkan ketidakseimbangan dalam distribusi pekerjaan, yang berpotensi menurunkan motivasi dan kinerja. Selain itu, lingkungan kerja yang belum mendukung, seperti fasilitas kerja yang kurang memadai dan ruang kerja yang tidak kondusif, memengaruhi kenyamanan dan konsentrasi karyawan. Minimnya perhatian terhadap *happiness at work* juga menjadi tantangan, di mana karyawan yang merasa kurang bahagia cenderung memiliki semangat kerja yang rendah dan kontribusi yang kurang optimal terhadap perusahaan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan *happiness at work* terhadap kinerja karyawan di

PT. Kiat Ananda. Dengan memahami faktor-faktor ini, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan serta mempertahankan daya saing di industri.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Hasil perhitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian dalam analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 26 untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel - variabel penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kiat Ananda yaitu sebanyak 46 Karyawan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh. Karena jumlah responden kurang dari 100.

Definisi Operasional Variabel yaitu Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), *Happiness At Work* (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu : variabel dependent adalah Kinerja Karyawan (Y) dan variabel independent dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), *Happiness At Work* (X3).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kebahagiaan karyawan, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi *happiness at work*. Faktor-faktor tersebut mencakup dukungan rekan kerja dan atasan, pekerjaan yang bermakna, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta penghargaan atas prestasi. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung, karyawan dapat merasa lebih nyaman, termotivasi, dan berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaannya.

Happiness at work bukan hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang bahagia cenderung lebih loyal, memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi, serta menunjukkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, kebahagiaan di tempat kerja juga berpengaruh pada kesehatan mental dan emosional karyawan, sehingga dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menyebarluaskan kuesioner kepada 46 responden, diperoleh data mengenai tingkat kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah dan ditabulasikan untuk menunjukkan distribusi frekuensi dan persentase jawaban responden di PT. Kiat Ananda. Setiap responden memiliki persepsi yang berbeda mengenai *happiness at work*. Dari tabel yang disusun, peneliti dapat mengelompokkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

Tabel 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	39	85%
Perempuan	7	15%
Total	46	100%

Tabel 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
------	--------	------------

20 - 30 Tahun	28	61%
31 - 40 Tahun	15	33%
41 - 50 Tahun	3	6%
Total	46	100%

Tabel 3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMA/SMK	20	43%
D1/D2/D3	10	22%
S1	16	35%
Total	46	100%

Tabel 4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1 - 5 Tahun	22	48%
6 - 10 Tahun	9	20%
11 - 15 Tahun	5	10%
Lebih Dari 15 Tahun	10	22%
Total	46	100%

Dari data tabel pada tabel 1 menunjukkan bahwa sebanyak 46 responden merupakan berjenis kelamin laki-laki karena di PT. Kiat Ananda membutuhkan tenaga kerja yang mayoritas laki-laki. Pada tabel 2 dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawannya berusia 20-30 tahun. Pada tabel 3 dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawannya berpendidikan terakhir SMA/SMK. Pada tabel 4 dapat diketahui bahwa sebagian besar lama karyawan bekerja 1-5 tahun

Tabel 5 Uji Validitas Variabel

Item	R Hitung	R Tabel 5% (46)	Keterangan
X1.1	0,895	0,291	Valid
X1.2	0,887	0,291	Valid
X1.3	0,826	0,291	Valid
X2.1	0,864	0,291	Valid
X2.2	0,896	0,291	Valid
X2.3	0,853	0,291	Valid
X3.1	0,599	0,291	Valid
X3.2	0,855	0,291	Valid
X3.3	0,667	0,291	Valid
X3.4	0,873	0,291	Valid
X3.5	0,781	0,291	Valid
X3.6	0,732	0,291	Valid
X3.7	0,851	0,291	Valid
Y1	0,767	0,291	Valid
Y2	0,870	0,291	Valid
Y3	0,545	0,291	Valid
Y4	0,824	0,291	Valid

Y5	0,679	0,291	Valid
Y6	0,820	0,291	Valid

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa nilai r_{hitung} semua item pertanyaan dari variabel X1, X2 dan Y memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,291 pada signifikansi 5%. Maka seluruh item pertanyaan variabel X1, X2, X3 dan Y dinyatakan valid atau mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 6 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	N of Items
Beban Kerja (X1)	0,839	3
Lingkungan Kerja (X2)	0,838	3
Happiness At Work (X3)	0,879	7
Kinerja Karyawan (Y)	0,848	6

Dari tabel 6 dapat diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), *Happiness At Work* (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) telah reliabel karena semua nilai lebih besar dari 0,6 maka seluruh variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Langkah analisis yang selanjutnya adalah regresi linear berganda. Analisis ini dibutuhkan untuk melihat kekuatan dan signifikansi dari pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan *Happiness At Work* terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian dimulai dari uji F kemudian dilanjutkan dengan uji t. Uji F digunakan untuk menguji apakah sekelompok variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji F pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel 7.

Tabel 7 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.93607195
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.059
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

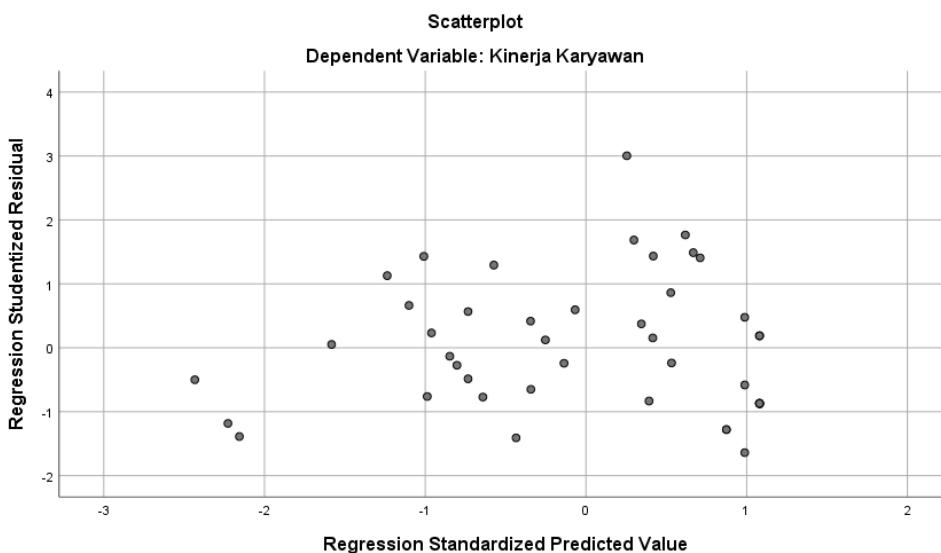
Berdasarkan hasil pada Tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi $> 0,05$ yaitu, $0,200 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal

Tabel 8 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	3.016	1.254			2.405	.021		
Beban Kerja	.336	.122	.191	.2756	.009	.454	2.203	
Lingkungan Kerja	.814	.129	.520	6.331	.000	.322	3.104	
Happiness At Work	.273	.079	.327	3.442	.001	.240	4.167	

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil uji multikolinieritas pada tabel di atas menunjukkan nilai *Tolerance* dari variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan *Happiness At Work* tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10. Dan dapat dilihat juga hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan *Happiness At Work* tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih dari 10.00. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

**Gambar 1.** Grafik Scatterplot (Uji Heteroskedastisitas)

Dengan melihat grafik *scatterplot* di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan

Tabel 9 Uji t

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B		Std. Error	Beta		

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.016	1.254		2.405	.021
Beban Kerja	.336	.122	.191	2.756	.009
Lingkungan Kerja	.814	.129	.520	6.331	.000
Happiness At Work	.273	.079	.327	3.442	.001

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa Beban Kerja memiliki nilai sig 0,009 < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel, yakni 2,756 > 2,018 dengan besaran pengaruh sebesar 27%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti Beban Kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Kiat Ananda. Selanjutnya, Lingkungan Kerja memiliki nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel, yakni 6,331 > 2,018 dengan besaran pengaruh sebesar 63%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang berarti Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Kiat Ananda. Terakhir, *Happiness at Work* memiliki nilai sig 0,001 < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel, yakni 3,442 > 2,018 dengan besaran pengaruh sebesar 34%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, yang berarti *Happiness at Work* (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Kiat Ananda.

Tabel 10 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	393.287	3	131.096	139.639	.002b
	Residual	39.430	42	.939		
	Total	432.717	45			

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b Predictors: (Constant), Happiness At Work, Beban Kerja, Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa hasil uji F, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Happiness At Work* terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai sig 0,001 < 0,05 dan nilai F hitung > F tabel, yaitu 139.639 > 2,82. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, yang berarti Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan *Happiness At Work* (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT. Kiat Ananda.

Tabel 11 Uji R

Model	R	Model Summary ^b			Std. Error of the Estimate
		R Square	Adjusted R Square		
1	.953a	.909	.902		.969

a Predictors: (Constant), Happiness At Work, Beban Kerja, Lingkungan Kerja

b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa uji R Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Happiness At Work* terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai R Square sebesar 0,909. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan *Happiness At Work* (X3) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 90,9%, dan sisanya sebesar 9,1% disebabkan oleh variabel lain.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan dalam penelitian ini serta pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait hasil yang diperoleh maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Beban Kerja (X1), Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Artinya, tingkat beban kerja yang sesuai mampu memengaruhi produktivitas karyawan. Beban kerja yang dikelola dengan baik dapat menciptakan efisiensi kerja, meningkatkan fokus, dan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian kinerja.
2. Lingkungan Kerja (X2), Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi fisik dan non-fisik tempat kerja sangat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti fasilitas yang memadai, hubungan antar karyawan yang harmonis, dan suasana kerja yang kondusif, dapat mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya.
3. *Happiness At Work* (X3), *Happiness at work* juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Kebahagiaan yang dirasakan karyawan saat bekerja, seperti rasa puas, apresiasi, dan hubungan interpersonal yang baik, menjadi pendorong utama bagi peningkatan semangat kerja. Ketika karyawan merasa bahagia, mereka cenderung lebih termotivasi, kreatif, dan produktif.
4. Pengaruh Simultan (Uji F), Secara simultan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Happiness At Work* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kombinasi dari ketiga faktor ini memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja dibandingkan jika hanya dilihat secara parsial. Beban kerja yang terkelola, lingkungan kerja yang mendukung, serta kebahagiaan karyawan saling melengkapi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pengaruh ketiga faktor ini terhadap kinerja karyawan mencapai 90,9%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
5. Kesimpulannya, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Happiness At Work* merupakan faktor-faktor penting yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Kiat Ananda, baik secara parsial maupun simultan. Dalam hal ini, Lingkungan Kerja memiliki kontribusi dominan, sehingga perusahaan perlu memberikan perhatian lebih untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung guna meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini. Secara khusus, penulis berterima kasih kepada pimpinan dan karyawan PT. Kiat Ananda yang telah bersedia menjadi responden serta memberikan data yang diperlukan sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada dosen pembimbing dan seluruh jajaran STIE Mahardhika Surabaya atas arahan, bimbingan, serta dukungan akademik yang sangat berarti dalam penyusunan penelitian ini.

Tidak lupa, penulis menyampaikan apresiasi kepada keluarga, rekan, serta pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu, atas doa, motivasi, dan bantuan yang telah diberikan.

REFERENSI :

- Afriana, N. E. (2021). *Happiness Pada Pekerja Kreatif*. 75(17), 399–405.
- Ardian Rahman, Y. (2020). Managemen Sumber Daya Manusia. *Managemen Sumber Daya Manusia*, 4, 288.
- Arif, H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12.
- Asamani, J. A., Amertil, N. P., & Chebere, M. (2019). The influence of workload levels on performance in a rural hospital. *British Journal of Health Care Management*, 21(12), 577–586. <https://doi.org/10.12968/bjhc.2015.21.12.577>
- Asriani, D. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar*. 3(2), 91–102.
- Augusti, F. F. (2022). *Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Home Industry Altis Production*. 8–33.
- Aulliya, P. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak-Otak CV. Kembar Jaya). *Repository.Uinjkt.Ac.Id*, 14–15. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/67976>
- Awada, N., Johar, S. S., & Ismail, F. B. (2019). The Effect Of Employee Happiness On Performance Of Employees In Public Organization In United Arab Emirates. *Journal of Administrative and Business Studies*, 5(5), 260–268. <https://doi.org/10.20474/jabs-5.5.1>
- Balqis Zahra, F., Susanto, H., & Aqshel Revinzky, M. (2024). Adaptasi Alat Ukur Happiness At Work Scales Pada Karyawan di Indonesia. *Tekmapro*, 19(1), 104–112. <https://doi.org/10.33005/tekmapro.v19i1.386>
- Bestari, D., & Prasetyo, A. R. (2019). Hubungan Antara Happiness At Work Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Telkom Witel Semarang. *Jurnal EMPATI*, 8(1), 33–39. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23571>
- Budi Prajitno, S. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. 1–29.
- Dr. Zunaidah, S.E., M. S., Drs. Yuliansyah M. Diah, M. M., Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M. M., Rahmadanti, & Afrian, R. (2021). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Happiness At Work*

- Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional: Studi Kasus Sistem Work From Home Pada BUMN Di Sumatera Selatan.* November 2020, 1–239.
- Elfadilla, M. B. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BRI Syariah KCP Metro.* 43. https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/1431/1/SKRIPSI_MQ_BARATI_ELFADILLA.pdf
- Galih Jati Sungkana. (2023). *Pengaruh Work Life Balance Dan Happiness At Work.*
- Gatot Haryono, C. (2020). *Ragam Metode Penelitian Kuantitatif.*
- Hamonangan, D., Marzuki, F., & Surbakti, L. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BNN Jakarta Timur Selama Pandemi Covid-19. *Prosiding Biema*, 1(1), 1059–1076.
- Handayani, H. N. F., Aima, M. H., & Wiratih, H. W. R. (2022). Effect of Workload and Work Environment on Work Motivation and Its Implications on Employee Performance At Pt Ciptajaya Sejahtera Abadi. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 3(4), 502–515. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v3i4>
- Lestary, L., & Harmon. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* 3(2).
- Nasim, & Anshori, M. I. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi pada Kantor BPPKAD Kabupaten Sampang. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(2), 296–311.
- Rahayu, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (PERSERO) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Kecamatan Tandun Kabupaten Rokan Hulu.* 224(11), 122–130.
- Rivaldo, Y. (2022). *Monografi Peningkatan Kinerja Karyawan.*
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Sinaga, N. E., Pane, R. P. S., Salwa, J. M., Pahlevi, M. R., & Salianto. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48–57. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2536>
- Sofiaty, Linawati, Sutrischastini, A., Gusti, Y. K., Widyayanti, E. R., & Insiatiningsih. (2021). Pengaruh Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Kinerja Pelayanan Publik Dimediasi Perilaku Inovatif. *Wikipedia*, 465–475. https://id.wikipedia.org/wiki/Sang_Pencerah#/media/Berkas:Sang_Pencerah.jpg
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Wijaya, G. C., & Shiva, K. W. D. (2024). Happiness At Work, Work Life Balance, Dan Job Satisfaction Terhadap Kinerja Karyawan Bayang Café Jimbaran. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 7(1), 46. <https://doi.org/10.30587/jre.v7i1.6548>
- Wulandari, A. (2022). *Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Surya Telindo Utama Dalam Perspektif Manajemen Syariah.* 8.5.2017, 2003–2005.
- Yurita, F. (2018). *Hubungan Organizational Climate Dan Support Colleague Terhadap Happiness At Work.*