

ANALISIS PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN KUALITAS LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEBAHAGIAAN KARYAWAN PT. GEOPERSADA MULIA ABADI LIKUPANG

ANALYSIS OF THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE AND WORK ENVIRONMENT QUALITON EMPLOYEE HAPPINESS PT. GEOPERSADA MULIA ABADI LIKUPANG

Angela P. Kolompoy¹, Christoffel Kojo², Rudie Y. Lumantow³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail: 1angelakolompoy@gmail.com, 2christkojo7@gmail.com, 3lumantowr@yahoo.co.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kualitas lingkungan kerja terhadap kebahagiaan karyawan pada PT. Geopersada Mulia Abadi Likupang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Geopersada Mulia Abadi Likupang sebanyak 1.000 orang, terdiri atas karyawan tetap dan kontrak yang telah bekerja minimal satu tahun. Dari total populasi tersebut, ditentukan sebanyak 45 orang karyawan dari divisi mining sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan metode simple random sampling, yaitu pengambilan sampel secara acak sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan karyawan. Semakin mampu karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi pula tingkat kebahagiaan mereka. Secara parsial, kualitas lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan karyawan, artinya semakin baik kualitas lingkungan kerja fisik maupun nonfisik, semakin tinggi pula tingkat kebahagiaan karyawan. Secara simultan, keseimbangan kehidupan kerja dan kualitas lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan karyawan pada PT Geopersada Mulia Abadi Likupang. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F, di mana nilai F hitung sebesar 24,349 lebih besar daripada F tabel sebesar 3,22 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kualitas lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kebahagiaan karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan kedua aspek tersebut agar kebahagiaan, motivasi, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan semakin tinggi.

Kata Kunci : keseimbangan kehidupan kerja, kualitas lingkungan kerja, kebahagiaan karyawan

Abstract: This study aims to determine the effect of work-life balance and work environment quality on employee happiness at PT. Geopersada Mulia Abadi Likupang. This research employs a quantitative method with an associative approach. The population in this study consists of 1,000 employees of PT. Geopersada Mulia Abadi Likupang. The sample comprises 45 employees from the

Article History

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 1603

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

mining division, selected using a probability sampling technique with the simple random sampling method. Data were collected through questionnaires and analyzed using the SPSS software. The results indicate that partially, work-life balance has a positive and significant effect on employee happiness. The better employees manage the balance between work and personal life, the higher their level of happiness. Partially, the quality of the work environment also has a positive and significant effect on employee happiness, meaning that the better the physical and non-physical work environment, the higher the employee happiness. Simultaneously, work-life balance and work environment quality have a positive and significant effect on employee happiness at PT Geopersada Mulia Abadi Likupang. This is supported by the F-test result, showing that the calculated F- value of 24.349 is greater than the table F-value of 3.22 with a significance level of $0.000 < 0.05$. These findings indicate that work-life balance and work environment quality collectively contribute to enhancing employee happiness. Therefore, the company needs to maintain and improve these aspects to increase employees' happiness, motivation, and commitment to the organization

Keywords : work-life balance, work environment quality, employee happiness

PENDAHALUAN

Latar Belakang

Kebahagiaan karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti kepuasan kerja dan kompensasi, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti keseimbangan kehidupan kerja dan kualitas lingkungan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja merujuk pada kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Sementara itu, kualitas lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan psikologis yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. PT. Geopersada Mulia Abadi Likupang, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan, menghadapi tantangan unik dalam menjaga kebahagiaan karyawannya. Lokasi perusahaan yang berada di daerah terpencil dan tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan kualitas lingkungan kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keseimbangan 1 kehidupan kerja dan kualitas lingkungan kerja terhadap kebahagiaan karyawan PT. Geopersada Mulia Abadi Likupang.

Berikut data jumlah sumber daya manusia PT Geopersada Mulia Abadi Likupang.

Tabel 1.1

Data karyawan PT. Geopersada Mulia Abadi Likupang

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	920	92%
Perempuan	80	8%
Total	1.000	100%

Sumber data PT. Geopersada Mulia Abadi Likupang

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa distribusi ini menunjukkan dominasi tenaga kerja laki-laki yang signifikan. Komposisi ini mencerminkan karakteristik umum industri pertambangan dan konstruksi yang cenderung didominasi oleh tenaga kerja laki-laki karena sifat pekerjaan yang membutuhkan kekuatan fisik dan ketahanan di lapangan, yang umum ditemukan pada perusahaan di sector pertambangan, konstruksi, atau industri berat.

Ketidakseimbangan gender yang signifikan ini merupakan konteks penting yang perlu dipertimbangkan dalam menganalisis dinamika keseimbangan kehidupan kerja, kualitas lingkungan kerja, dan tingkat kebahagiaan karyawan. Sebagaimana diungkapkan oleh Rasheed et al. (2023), komposisi gender dalam suatu organisasi dapat memberikan pengaruh substansial terhadap budaya kerja, kebijakan sumber daya manusia, dan pengalaman karyawan secara keseluruhan.

Seiring dengan pertumbuhan perusahaan dan perubahan dalam industri, PT. Geopersada Mulia Abadi Likupang menghadapi tantangan dalam memastikan bahwa kebijakan dan praktek terkait keseimbangan kehidupan kerja dan kualitas lingkungan kerja dapat mengakomodasi kebutuhan seluruh karyawan, terlepas dari komposisi gender yang tidak seimbang. Hal ini sejalan dengan pandangan Jena dan Mishra (2023) yang menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif untuk meningkatkan kebahagiaan karyawan secara menyeluruh.

Dengan mempertimbangkan komposisi demografis ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana faktor keseimbangan kehidupan kerja dan kualitas lingkungan kerja mempengaruhi kebahagiaan karyawan di PT. Geopersada Mulia Abadi Likupang, dengan memperhatikan kebutuhan dan perspektif berbeda yang mungkin muncul dari komposisi gender yang ada. Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kualitas lingkungan kerja terhadap kebahagiaan karyawan di PT Geopersada Mulia Abadi Likupang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan dan kebahagiaan karyawan, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kebahagiaan karyawan di PT. Geopersada Mulia Abadi Likupang.
2. Untuk menganalisis kualitas lingkungan kerja terhadap kebahagiaan di PT. Geopersada Mulia Abadi Likupang.
3. Untuk menganalisis keseimbangan kehidupan kerja dan kualitas lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kebahagiaan karyawan di PT. Geopersada Mulia Abadi Likupang.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu atau seni yang berfungsi untuk melakukan proses pencapaian tujuan dengan pemanfaatan sumber daya yang ada. Sedangkan sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat didalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujud nya tujuan organisasi tersebut (Huzain, 2021:3). Menurut Iswandi (2021) Sumber daya manusia adalah komponen penting atau sebuah potensi yang mengandung peran untuk mewujudkan tujuan tertentu. Keunikan asset SDM ini mengisyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan asset lain, sebab asset ini memiliki pikiran, perasaan, dan perilaku, sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberikan sumbangan bagi kemajuan perusahaan secara aktif.

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) menjadi topik yang semakin penting dalam kajian manajemen sumber daya manusia kontemporer. Menurut Sirgy dan Lee in *The Psychology of Life Balance* (2020:78), keseimbangan kehidupan kerja merupakan keadaan dimana seseorang mampu mengelola secara efektif berbagai tuntutan dalam pekerjaan dan aspek-aspek kehidupan pribadinya, sehingga mencapai tingkat kepuasan dalam kedua domain tersebut. Sejalan dengan definisi tersebut, Haar et al. (2021) menegaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak sekedar distribusi waktu yang setara, melainkan kondisi dimana individu mampu memenuhi komitmen, tanggung jawab, dan aspirasi dalam peran profesional maupun personalnya tanpa konflik yang signifikan.

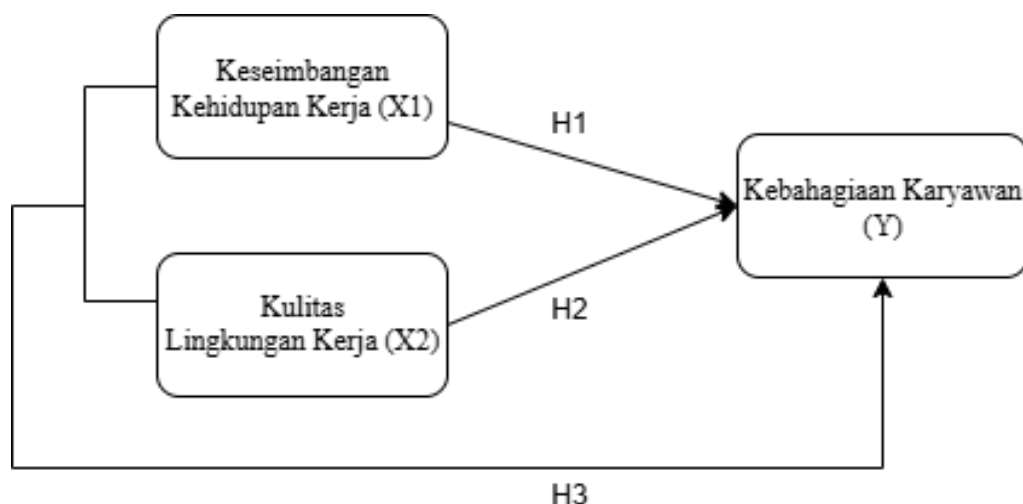
Kualitas Lingkungan Kerja

Kualitas lingkungan kerja (*quality of work environment*) didefinisikan sebagai kondisi fisik, psikologis, dan sosial tempat kerja yang mempengaruhi kesejahteraan, produktivitas, dan kepuasan karyawan (Vischer & Wifi, 2023). Menurut Kamarulzaman et al. (2020), kualitas lingkungan kerja meliputi seluruh aspek yang berhubungan dengan pengalaman karyawan dalam organisasi, termasuk lingkungan fisik, hubungan interpersonal, sistem manajemen, dan iklim organisasi.

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian menunjukkan Kualitas lingkungan kerja (*quality of work environment*) didefinisikan sebagai kondisi fisik, psikologis, dan sosial tempat kerja yang mempengaruhi kesejahteraan, produktivitas, dan kepuasan karyawan (Vischer & Wifi, 2023). Menurut Kamarulzaman et al. (2020), kualitas lingkungan kerja meliputi seluruh aspek yang berhubungan dengan pengalaman karyawan dalam organisasi, termasuk lingkungan fisik, hubungan interpersonal, sistem manajemen, dan iklim organisasi.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

X1 - Y : Keseimbangan kehidupan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan karyawan

X2 - Y : Kualitas lingkungan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan karyawan

X1, X2, X3 - Y : Keseimbangan kehidupan kerja dan kualitas lingkungan kerja diduga berpengaruh secara simultan terhadap kebahagiaan karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif untuk menghasilkan data terukur yang konkrit. Selain itu, alat analisis digunakan untuk memvalidasi perhitungan matematis yang relevan dengan subjek yang diteliti. Metode ini bertujuan menguji hipotesis dengan menggunakan berbagai teori yang relevan untuk menyajikan data yang terukur secara konkret dengan pendekatan kuantitatif pada penelitian ini.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Geopersada Mulia Abadi Likupang yang berjumlah 1000 orang, terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak yang telah bekerja minimal 1 tahun. Kriteria masa kerja minimal 1 tahun ditetapkan dengan pertimbangan bahwa dalam jangka waktu tersebut karyawan telah memiliki pengalaman yang cukup untuk dapat merasakan dampak dari keseimbangan kehidupan kerja dan kualitas lingkungan kerja terhadap kebahagiaan mereka. menggunakan teknik probability sampling dengan metode simple random sampling, yaitu pengambilan sampel secara acak sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Dari total populasi sebanyak 1000 orang, ditentukan 45 orang karyawan dari divisi mining sebagai sampel penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan perusahaan untuk menggali pandangan dan pengalaman mereka terkait topik penelitian. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan, meliputi data absensi dan turnover karyawan, laporan kinerja, kebijakan terkait *work-life balance*, serta dokumentasi kondisi lingkungan kerja.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi kuesioner, observasi, dan wawancara. Kuesioner disebarkan secara langsung kepada 45 karyawan PT. Geopersada Mulia Abadi Likupang sebagai sampel penelitian, dengan waktu pengisian 3-5 hari. Observasi dilakukan untuk mengamati kondisi lingkungan kerja fisik sebagai data pendukung. Selain itu, wawancara dilakukan dengan pihak manajemen guna memperoleh informasi terkait kebijakan perusahaan mengenai *work-life balance* dan upaya peningkatan kualitas lingkungan kerja. Pengukuran variabel menggunakan skala Likert, dan data yang terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas Menurut Soesana (2023:70), validitas data merupakan acuan dalam menentukan ketepatan variabel penelitian, sedangkan Widodo et al. (2023:53) menyatakan bahwa validitas menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Oleh karena itu, uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara akurat dan sahih.

Sementara itu, uji reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi suatu instrumen. Widodo et al. (2023:60) menjelaskan bahwa reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat ukur memberikan hasil yang stabil dan konsisten apabila digunakan berulang kali dalam kondisi yang serupa, sehingga data yang dihasilkan dapat dipercaya dan diandalkan.

Uji Normalitas

Menurut Vikaliana et al. (2022:19), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi residu dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Model regresi yang baik

ditandai dengan residu yang terdistribusi secara normal, karena menunjukkan kesalahan prediksi yang bersifat acak sehingga mendukung validitas dan ketepatan estimasi model.

Uji Multikolineritas

Menurut Vikaliana, R. et al. (2022:16), uji multikolineritas bertujuan untuk mendeteksi adanya korelasi tinggi antar variabel independen dalam regresi linier berganda, karena hubungan yang terlalu kuat dapat mengganggu keakuratan dan keandalan model dalam mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel dependen.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Vikaliana, R. et al. (2022:24), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya ketidakkonsistenan varians residual dalam model regresi, karena varians yang tidak konstan (heteroskedastisitas) dapat menurunkan keakuratan estimasi dan hasil analisis.

Analisis Linier Berganda

Persamaan regresi berganda digunakan dalam analisis regresi untuk mendapatkan wawasan tentang korelasi antara variabel terikat (variabel yang akan diprediksi) dan satu atau lebih variabel bebas (dikenal sebagai prediktor).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kebahagiaan Karyawan

X₁ = Keseimbangan Kehidupan Kerja

X₂ = Kualitas Lingkungan Kerja

a = Konstanta (jika nilai x sebesar 0, maka y akan sebesar a atau konstanta)

b₁, b₂ = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

e = error

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Menurut Baidowi et al. (2024:163), uji simultan (uji-F) dilakukan untuk menilai pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen serta menguji kecocokan dan keandalan model regresi yang digunakan.

Uji t (Parsial)

Menurut Baidowi et al. (2024:165), uji-t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan koefisien regresi, khususnya untuk menilai apakah variabel independen berpengaruh signifikan secara statistik terhadap variabel dependen dalam model regresi.

Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Wardhana (2024:72), koefisien determinasi (R²) menunjukkan proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi, dengan nilai antara 0 hingga 1, di mana nilai yang semakin mendekati 1 menandakan kemampuan penjelasan model yang semakin baik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)

Item Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
1	0,482	0,294	Valid
2	0,616	0,294	Valid
3	0,426	0,294	Valid
4	0,427	0,294	Valid
5	0,485	0,294	Valid
6	0,597	0,294	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Uji Validitas, 2025

Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Lingkungan Kerja (X2)

Item Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
1	0,514	0,294	Valid
2	0,440	0,294	Valid
3	0,463	0,294	Valid
4	0,327	0,294	Valid
5	0,364	0,294	Valid
6	0,460	0,294	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Uji Validitas, 2025

Hasil Uji Validitas Variabel Kebahagiaan Karyawan (Y)

Item Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
1	0,556	0,294	Valid
2	0,392	0,294	Valid
3	0,372	0,294	Valid
4	0,355	0,294	Valid
5	0,370	0,294	Valid
6	0,515	0,294	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Uji Validitas, 2025

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai rhitung lebih besar dari rtabel 0,294, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0,641	Reliabel
Kualitas Lingkungan Kerja	0,752	Reliabel
Kebahagiaan Karyawan	0,738	Reliabel

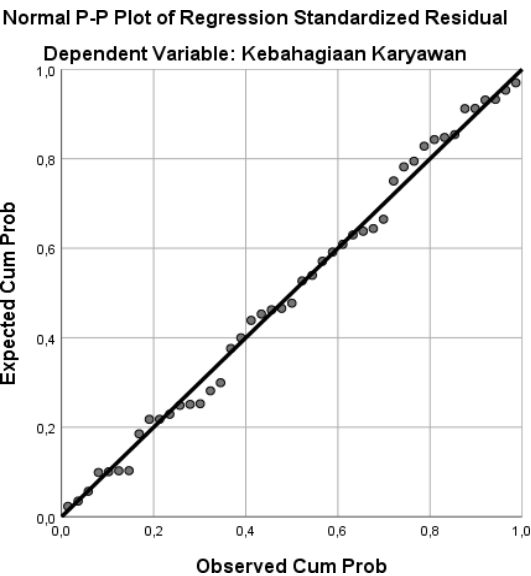
Sumber: Hasil Olahan Data Uji Reliabilitas

Sumber: Data Olahan SPSS 29 (2024)

Berdasarkan tabel diatas yaitu hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik. Variabel Keseimbangan kehidupan kerja dan kualitas lingkungan kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha yaitu 0,641 dan 0,752, sedangkan variabel Kebahagiaa karyawan memiliki nilai 0.738.

Pengujian Asumsi Klasik
Uji Normalitas

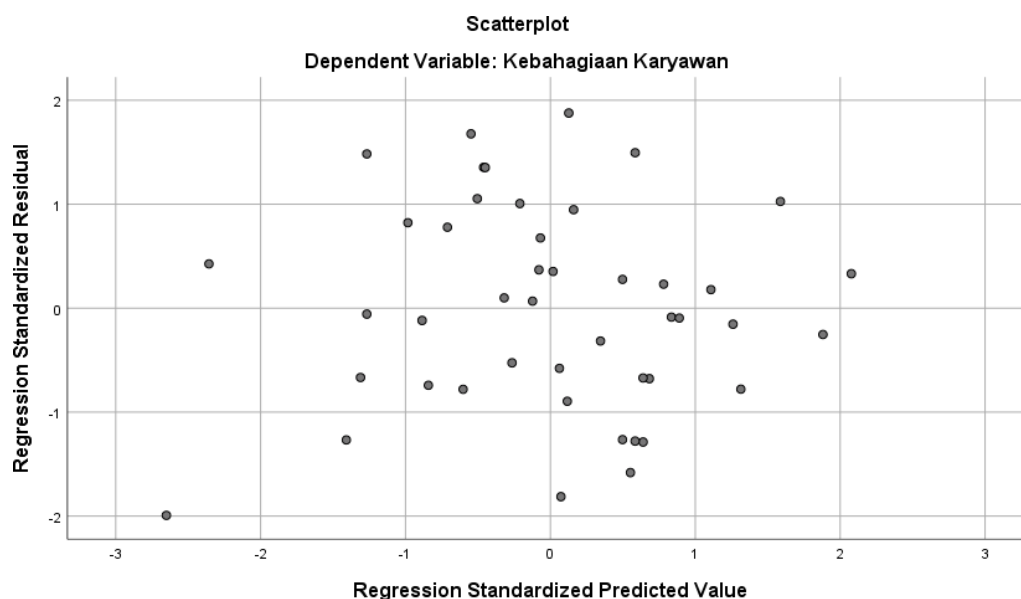
Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas
Sumber: Data Olahan SPSS 29 (2025)

Berdasarkan gambar 2 terlihat bahwa titik-titik variabel yang mengikuti arah garis diagonal ini menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Hasil Olahan SPSS IBM versi 26, 2025

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas serta penyebaran titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,739	3,428		5,771	,000
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	,381	,135	,311	2,819	,007
	Kualitas Lingkungan Kerja	,758	,146	,574	5,203	,000

a. Dependent Variable: Kebahagiaan Karyawan

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS IBM versi 26, 2025

Nilai konstanta sebesar $-1,739$ menunjukkan bahwa apabila variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kualitas Lingkungan Kerja bernilai nol, maka tingkat Kebahagiaan Karyawan berada pada $-1,739$. Koefisien regresi Keseimbangan Kehidupan Kerja sebesar $0,381$ mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel tersebut akan meningkatkan Kebahagiaan Karyawan sebesar $0,381$, dengan asumsi variabel lain tetap.

Sementara itu, koefisien regresi Kualitas Lingkungan Kerja sebesar $0,758$ menunjukkan pengaruh positif yang lebih kuat terhadap Kebahagiaan Karyawan. Variabel ini menjadi faktor paling dominan karena memiliki nilai koefisien beta tertinggi ($0,574$) dan nilai t-hitung terbesar

(5,203) dengan tingkat signifikansi 0,000, yang menegaskan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja secara signifikan meningkatkan kebahagiaan karyawan.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	414,742	2	207,371	24,349	,000 ^b
	Residual	357,702	42	8,517		
	Total	772,444	44			

a. Dependent Variable: Kebahagiaan Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kualitas Lingkungan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS IBM versi 26, 2025

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 24,349 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga F hitung lebih besar dari F tabel (3,23). Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kualitas Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kebahagiaan Karyawan, serta menegaskan bahwa model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,733 ^a	,537	,515	2,918

a. Predictors: (Constant), Kualitas Lingkungan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja

b. Dependent Variable: Kebahagiaan Karyawan

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS IBM versi 26, 2025

besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu 0,733 atau sebesar 73,3%. Menurut pedoman interpretasi, nilai ini termasuk kategori hubungan yang kuat. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,515 atau 51,5%. Artinya, pengaruh variabel independen Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_1) dan Kualitas Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel dependen Kebahagiaan Karyawan (Y) adalah sebesar 51,5%, sementara sisanya sebesar 48,5% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kebahagiaan Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan Karyawan pada PT. Geopersada Mulia Abadi Likupang. Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kebahagiaan karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain, ketika karyawan merasa mampu menyeimbangkan waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka, maka mereka akan merasakan kebahagiaan yang lebih besar di tempat kerja.

Penelitian ini menemukan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan Karyawan pada PT. Geopersada Mulia Abadi Likupang. Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kebahagiaan karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain, ketika karyawan merasa mampu menyeimbangkan waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka, maka mereka akan merasakan kebahagiaan yang lebih besar di tempat kerja.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja juga berpengaruh positif terhadap Kebahagiaan Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Faziatul Jannah dan Irma Suryani (2021) pada karyawan sektor perbankan di Kota Banda Aceh menemukan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kebahagiaan karyawan. Hasil penelitian tersebut mendukung temuan ini bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat kebahagiaan yang dirasakan.

Pengaruh Kualitas Lingkungan Kerja terhadap Kebahagiaan Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa Kualitas Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan Karyawan pada PT. Geopersada Mulia Abadi Likupang. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $5,203 > t$ tabel $2,018$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin baik kualitas lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kebahagiaan mereka. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung baik secara fisik maupun nonfisik berkontribusi penting dalam meningkatkan kebahagiaan karyawan di tempat kerja.

Menurut Teori Dua Faktor Herzberg (1959), kualitas lingkungan kerja termasuk ke dalam hygiene factors yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung mampu mencegah ketidakpuasan kerja dan menciptakan suasana positif di tempat kerja. Selain itu, Teori Kebutuhan Dasar Maslow (1943) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik membantu memenuhi kebutuhan dasar seperti rasa aman (safety needs) dan kebutuhan sosial (belongingness needs), yang pada akhirnya meningkatkan kebahagiaan dan motivasi karyawan dalam bekerja.

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kualitas Lingkungan Kerja terhadap Kebahagiaan Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai F hitung sebesar 50.497 dan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Kombinasi kedua variabel ini mampu menjelaskan 74.4% variasi produktivitas (Adjusted R Square = 0.744), yang menunjukkan bahwa keduanya merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Hasil analisis regresi melalui uji F , diketahui bahwa nilai F hitung sebesar $24,349$ lebih besar daripada nilai F tabel sebesar $3,22$ ($df_1 = 2$; $df_2 = 42$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kualitas Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kebahagiaan Karyawan pada PT Geopersada Mulia Abadi

Likupang. Signifikansi yang sangat tinggi ini mengindikasikan bahwa kedua variabel bebas tersebut secara kolektif berkontribusi terhadap peningkatan kebahagiaan karyawan di tempat kerja.

Pengaruh yang signifikan secara simultan ini sejalan dengan teori model kinerja organisasi terintegrasi yang dikembangkan oleh Pratama dan Suhendra (2021) yang menekankan bahwa hasil organisasi yang optimal hanya dapat dicapai melalui integrasi sinergis antara faktor budaya dan pendorong motivasi individu. Model teoritis mereka menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi bukan merupakan variabel independen yang bekerja secara terpisah, melainkan sistem yang saling bergantung yang saling memperkuat dalam menciptakan keunggulan organisasi. Kualitas lingkungan kerja mencerminkan kondisi fisik dan nonfisik tempat kerja yang mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan, sedangkan keseimbangan kehidupan kerja menggambarkan kemampuan karyawan mengatur waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika kedua faktor ini diperhatikan secara bersamaan, hasilnya adalah peningkatan kebahagiaan karyawan yang tercermin dari meningkatnya semangat kerja, kepuasan terhadap tugas, serta komitmen yang lebih tinggi dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Temuan ini selaras dengan oleh Faziatul Jannah dan Irma Suryani (2021) pada karyawan sektor perbankan di Kota Banda Aceh menemukan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kebahagiaan karyawan. Penelitian lain oleh Muhaimin *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa kualitas lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kebahagiaan karyawan Gran Puri Hotel Manado.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kualitas Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kebahagiaan Karyawan di PT Geopersada Mulia Abadi Likupang, baik secara parsial maupun simultan. Semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta kualitas lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi tingkat kebahagiaan, kepuasan, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, PT Geopersada Mulia Abadi Likupang disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, serta memperkuat kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja guna meningkatkan kebahagiaan, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek kajian dan menambahkan variabel lain, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau dukungan organisasi, agar pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kebahagiaan karyawan menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Haar, J. M., Russo, M., Sune, A., & Ollier-Malaterre, A. (2021). *Work-Life Balance in the Modern Workplace: Concepts, Critical Thinking and Best Practices*. Routledge. hlm. 85.
- Huzain, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Mutiara Kertas. hlm. 3.
- Iswandi, A. (2021). *Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern*. Penerbit Alfabeta. hlm. 25.
- Jena, L. K., & Mishra, A. (2023). The relationship between healthy workplace, work-life balance, and happiness at work: The mediational role of thriving and social worth. *Organizational Psychology Review*, 13(1), 103-131.
<https://doi.org/10.1177/20413866221092355>

- Kamarulzaman, N., Saleh, A. A., Hashim, S. Z., & Hashim, H. (2020). The quality of work environment framework: Dimensions and organizational impact. *Journal of Workplace Management*, 12(3), 287-304.
- Rasheed, E. O., Byrd, H., Money, B., Mbachu, J., & Egbelakin, T. (2023). Investigating the association between workplace environments and employee wellbeing: A systematic review. *Facilities*, 41(13/14), 785-807. <https://doi.org/10.1108/F-07-2022-0093>
- Soesana, A., Subakti, H., Karwanto, K., Fitri, A., Kuswandi, S., Sastri, L., ... & Lestari, H. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. <https://repository.unugiri.ac.id:8443/id/eprint/4881/1/Anisa%20Buku%20Metodologi%20Penelitian%20Kuantitatif.pdf>
- Vikaliana, R. (2022). *Ragam Penelitian dengan SPSS*, Cetakan I. Sukoharjo: Tahta Media Group. <https://repository.ubharajaya.ac.id/15361/1/Ebook%20ragam%20penelitian%20spss.pdf>
- Vischer, J. C., & Wifi, M. (2023). Quality of work environments: Theoretical frameworks and practical implications. *Journal of Workplace Studies*, 15(2), 148-165.
- Widodo, S., Ladyani, F., Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devrianya, A., Hidayat, A., & Widya, N. (2023). *Buku ajar metode penelitian*. https://repository.binawan.ac.id/3303/1/Buku%20Ajar%20Metode%20Penelitian%20Full_compressed%20Highlighted.pdf