MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE*, *HUMAN RELATION* DAN KEBAHAGIAAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN PERSERO ULP TONDANO

THE EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE, HUMAN RELATION AND HAPPINES AT WORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PLN PERSERO ULP TONDANO

Majesty Deiby Torar[1], Irvan Trang[2], Rudie Y Lumantouw[3]
[123]Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail: [1]majesty.torar96@gmail.com, [2]trang_irvan@yahoo.com, [3]rudielumantow@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Quality of work life, Human Relation* dan Kebahagiaan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT PLN Persero ULP Tondano. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 62 karyawan di PT PLN Persero ULP Tondano. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, dan uji F dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan *Quality of work life, Human relation* dan kebahagiaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun secara parsial, *Quality of work life,* dan *Human relation* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kebahagiaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN Persero ULP Tondano. Perusahaan perlu memperhatikan ketiga variabel secara bersama-sama yaitu variabel *quality of work life, human relation* dan kebahagiaan kerja untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi lebih kuat dibandingkan dengan masing-masing variabel ketika berdiri sendiri.

Kata Kunci: *Quality of work life, Human Relaion,* Kebahagiaan kerja, Kinerja Karyawan

Abstract: *This study aims to determine the influence of Quality of Work Life, Human Relations, and Job Happiness on Employee Performance at PT PLN Persero ULP Tondano. The research method used is quantitative. Data were collected through questionnaires distributed to 62 employees at PT PLN Persero ULP Tondano. Data analysis was carried out using validity tests, reliability tests, multiple linear regression, t-tests, and F-tests with the assistance of SPSS. The results of the study show that simultaneously, Quality of Work Life, Human Relations, and Job Happiness have a positive and significant effect on Employee Performance. However, partially, Quality of Work Life and Human Relations do not have a significant effect on Employee Performance, while Job Happiness has a positive and significant effect on Kinerja Karyawan at PT PLN Persero ULP Tondano. The company needs to pay attention to these three variables collectively—Quality of Work Life, Human Relations, and Job Happiness—to help improve Employee Performance more effectively compared to when each variable stands alone.*

Kata Kunci : *Quality of work life, Human relation, Happiness at work, Employee Performance*

Article History
Received: Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

Plagirism checker no 1789
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

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era persaingan global yang semakin ketat, semakin banyak perusahaan yang muncul, semakin banyak cara yang harus dipikirkan oleh perusahaan untuk beradaptasi dalam setiap perubahan yang ada. Salah satunya sumber daya manusianya yang di tuntut untuk memiliki kemampuan dan kompetensi yang memadai di dunia kerja. Hal ini menjadi tolak ukur suatu perusahaan bagi karyawan mereka. Karyawan diyakini menjadi kunci akan keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai visi misi mereka. Setiap potensi yang di miliki karyawan diharapkan mampu memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan melalui kinerja mereka. perusahaan mengelola sumber daya manusianya dengan efektif dan efisien. PT PLN Persero ULP Tondano yang memiliki tanggung jawab untuk mendistribusikan dan memberikan pelayanan listrik di wilayah tondano dan sekitarnya. Pada obersevasi awal dilakukan wawancara secara langsung kepada setidaknya 30 pelanggan yang menggunakan jasa pada perusahaann PT PLN Persero ULP Tondano, khususnya bagi mereka yang memiliki kendala saat berhubungan langsung dengan perusahaan ini. Sebagaimana ditunjukan pada tabel dibawah, maka dapat disimpulan bahwa masih terdapat kendala dalam efektivitas dan efisiensi layanan di PLN yang mempengaruhi kualitas kinerja dari karyawan. Oleh karena itu, perlu diadakannya penelitian lebih lanjut untuk memastikan penyebab terjadinya kendala yang dialami oleh para pelanggan.

Tabel 1.1 Hasil Observasi Awal Kinerja Karyawan PT PLN ULP Tondano

No	Aspek Kinerja	Pernyataan Pelanggan	Jumlah Pelanggan (n=30)	Indikasi Permasalahan
1	Kualitas Kerja	Masalah listrik yang dilaporkan sudah diperbaiki, tapi gangguannya muncul lagi dalam beberapa hari	12 pelanggan (40%)	Solusi yang diberikan belum efektif dalam menyelesaikan gangguan listrik secara tuntas.
2	Kuantitas Kerja	Pengaduan tidak langsung ditindaklanjuti	11 pelanggan (37%)	Beban kerja karyawan terlalu tinggi, menyebabkan keterlambatan dalam penanganan.
3	Ketepatan Kerja	Gangguan listrik lebih lama ditangani jika terjadi di malam hari	14 pelanggan (47%)	Waktu respons terhadap pengaduan masih sering mengalami keterlambatan pada waktu tertentu.
4	Tanggung Jawab	Harus menelepon ulang untuk mengingatkan petugas agar segera datan	9 pelanggan (30%)	Kurangnya sistem monitoring dan pengawasan terhadap tindak lanjut pengaduan.

Sumber data 2025

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh individu ketika melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

(Mangkunegara 2021). Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil dari proses yang kompleks yang asalnya dari diri sendiri selama berada di lingkungan kerja perusahaan.

Quality of work life adalah suatu proses ketika organisasi merespon kebutuhan karyawan melalui mekanisme yang di kembangkan untuk memungkinkan para karyawan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang membentuk hidup mereka di tempat kerja (Marihot, 2016). Artinya perusahaan perlu menyediakan kebutuhan dari para karyawan selama melakukan pekerjaan mereka.

Human relation merupakan hubungan harmonis yang terjalin antar manusia yang dengan kesadaran penuh melebur keinginan pribadi untuk kepentingan bersama (Hasibuan, 2021). Hubungan antar manusia atau karyawan mampu membangun suasana kerja yang kondusif dan produktivitas karyawan.

Kebahagiaan kerja adalah tingkat kepuasan emosional yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan secara keseluruhan. Kebahagiaan kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, keterlibatan karyawan, dan kinerja mereka secara keseluruhan.

Tujuan Penelitian :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Quality of work life, Human relation* dan Kebahagiaan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Persero ULP Tondano
2. Untuk mengetahui pengaruh *Quality of work life* terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Persero ULP Tondano
3. Untuk mengetahui pengaruh *Human relation* terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Persero ULP Tondano
4. Untuk mengetahui pengaruh Kebahagiaan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Persero ULP Tondano

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Mangkunegara (2021) Sumber daya manusia adalah bagaimana pengelolaan dan pemanfaatn sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia membentuk tujuan berdasarkan visi dan misi untuk kepentingan manusia serta dalam pelaksanaanya dikelola dan diurus oleh manusia, hal ini menjadikan manusia sebagai faktor strategis suatu organisasi/perusahaan.Menurut Mary Parker Follet (Raymond, dkk., 2023) manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Menurut Dessler (2020) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melaih, menilai, dan mengompensasi karyawan. Dan menurut Hasibuan (2021) Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karayawan, dan masyarakat.

Quality of Work Life

Menurut Marihot (2016) *Quality of work life* adalah suatu proses ketika organisasi merespon kebutuhan karyawan melalui mekanisme yang di kembangkan untuk memungkinkan para karyawan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang membentuk hidup mereka di tempat kerja. *Quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja adalah usaha dari perusahaan untuk menciptakan perasaan aman dan kepuasaan disaat bekerja agar supaya para karyawan di perusahaan menjadi kompetitif (Hadari Nawawi, 2021). Menurut Dessler (2020) *Quality of work*

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

life atau kualitas kehidupan kerja adalah syarat yang ditujukan kepada karyawan sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan ketika bekerja di dalam suatu organisasi.

Human Relation

Menurut Hasibuan (2021) *Human Relation* merupakan hubungan harmonis yang terjalin antar manusia yang dengan kesadaran penuh melebur keinginan pribadi untuk kepentingan bersama. Tujuan dari *Human Relation* adalah untuk membentuk sikap integrasi individu yang kokoh sehingga dapat tercipta kerja sama yang produktif dan kreatif untuk mencapai kepentingan bersama. Menurut Effendy (2021) *Human Relation* yaitu suatu komunikasi persuasive yang dilakukan seorang kepada yang yang lain secara langsung pada saat berada dalam situasi sedang bekerja ataupun dalam organisasi yang tujuannya untuk meningkatkan kerja sama dan semangat ketika sedang bekerja agar dapat mencapai hasil yang diinginkan.

Kebahagiaan Kerja

Menurut Dessler (2020), kebahagiaan kerja adalah tingkat kepuasan emosional yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan secara keseluruhan. Hal ini mencakup lingkungan kerja, tugas yang dilakukan, hubungan diantara karyawan, serta persepsi terhadap keadilan organisasional. Kebahagiaan kerja memiliki kontribusi yang penting kepada motivasi kerja, peningkatan kinerja karyawan, retensi, dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Menurut Fisher (2018) Kebahagiaan di tempat kerja merupakan sutau keadaan dimana tempat kerja terasa menyenangkan dan terjadi secara alami ketika sedang beraktivitas di lingkungan kerja yang menyenangkan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2021) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh individu ketika melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan hasil kerja (*output*) dalam satu periode waktu dalam melaksanakan pekerjaanya yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan, kepuasan dan berkontribusi pada ekonomi (Wibowo, 2020).

Penelitian Terdahulu

Dewata Pratistha Sakti (2021) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour, Quality of work life* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Buminata Wisata. Hasil Penelitian ini menunjukan bahwa *Quality of work life* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

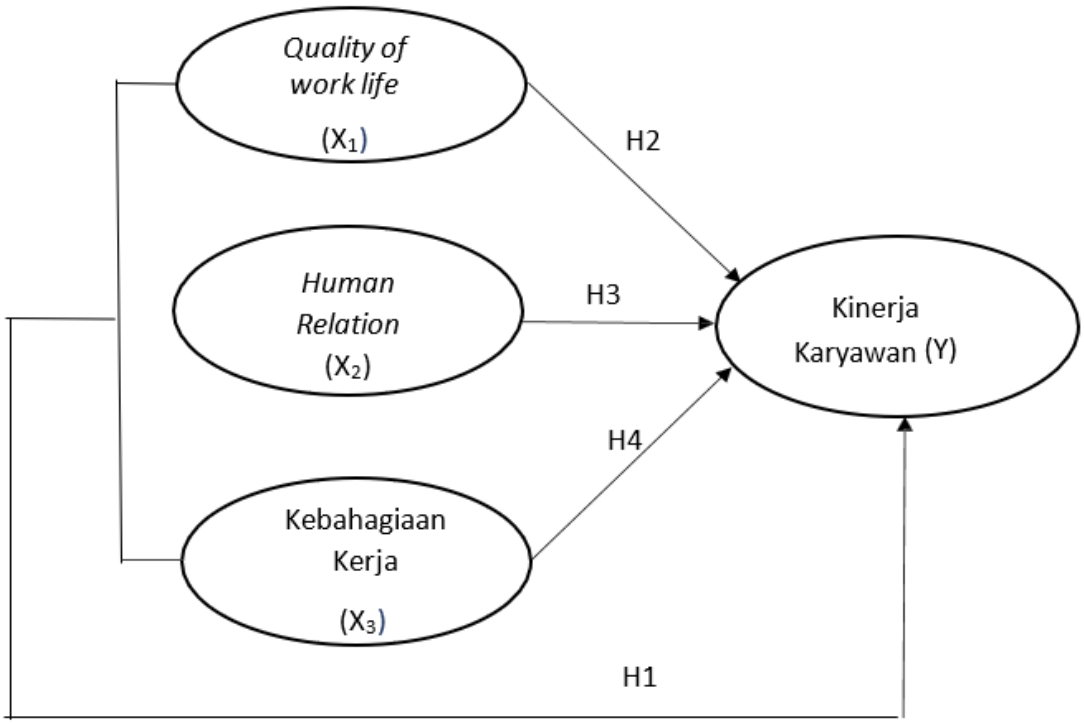
Sri Langgeng Ratnasari, Septi Wulandari dan Moch Aminudin Hadi (2022) melakukan penelitian berjudul pengaruh *perceived organizational support*, *human relation*, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan human relation berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pt. bank negara indonesia, tbk kantor cabang utama batam.

Titis Ani Aminingsih & Harry Widyantoro (2023) melakukan penelitian berjudul pengaruh stres kerja dan kebahagiaan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan di cv. Avira. Hasil penelitian menunjukkan kebahagiaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di cv. avira.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Model Penelitian

Kerangka Penelitian



Sumber : Kajian teori, 2025

Hipotesis :

H1 : *Quality of work life, Human Relation* dan Kebahagiaan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

H2 : *Quality of work life* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

H3 : *Human relation* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

H4: Kebahagiaan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan metode untuk mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa serta kejadian secara sistematis dan akurat. Menurut Sugiyono (2021) metode kuantitatif merupakan suatu metode yang berlandaskan positivistic atau data konkrit dimana datanya berupa nomor atau angka yang akan diukur menggunakan alat ukur/statistic yang menjadi uji perhitungan, untuk mendapat suatu Kesimpulan

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi suatu objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karaktaristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk kemudian dipelajari dan ditarik suatu Kesimpulan (Sugiyono, 2021). Populasi di penelitian ini merupakan semua karyawan tetap dan tidak tetap yang adi di PT PLN Persero ULP Tondano yang berjumlah 62 karyawan. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang diteliti. Menurut Sugiyono (2021:118). Penelitian ini

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

menggunakan Teknik sampling jenuh yaitu sampel yang diambil adalah seluruh populasi penelitian. Menurut sugiyono (2021) Sampel jenuh yaitu Teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Dalam penelitian ini terdapat 62 populasi yang juga digunakan sebagai sampel.

Jenis dan Sumber data

Dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung. Jenis data yang digunakan ialah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka/numerik dan dapat dihitung dan diukur yang diperoleh dari objek penelitian, dan bisanya menggunakan data kuisioner.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Kuisioner sebagai data primer yang kemudian dibagikan kepada responden yaitu Karyawan PLN.

Uji Validitas

Melalui uji validitas, maka akan terlihat mana kuisioner yang layak dan tidak layak. Kuisioner akan dikatakan layak ketika pertanyaan pada kuisioner dapat mengungkap sesuatu yang akan diukur.

Uji Reliabilitas

Uji reliabitas merupakan suatu alat ukur untuk mengukur kuisoner yang adalah indicator dari variabel atau konstruk. Kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan yang diberikan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Teknik Analisis

Analisis data merupakan suatu proses menyederhanakan data kedalam bentuk yang lebih mudah untuk dimengerti dan diinterpretasikan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas
   Uji normalitas digunakan untuk menili pakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, dimana suatu data akan dikatakan normal jika nilai signifikansi > 0,05. Dan sebaliknya, jika nilai signifikansi < 0,05, maka data dokatakan tidak berdistribusi normal.
2. Uji Multikolinearitas
   Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui jika didalam model regresi ada korelasi diantara variabel bebas. Dikatakan model regeresi yang baik jika tidak adanya korelasi antara variabel bebas. Korelasi ini dapat dilihat menggunakan VIF (*Variance Inflation Factors)* yaitu jika nilai toleransi > 0,10 dan < 10,00 maka hasil di antara variabel bebas tidak memiliki gejala multikolinearitas dan dapat dikatakan layak digunakan.
3. Uji Heteroskedastisitas
   Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji sebuah model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Adanya heteroskedastisitas artinya ada varian pada model yang tidak sama atu dapat berubah-ubah secara sistematik seiring dengan berubahnya niali dari varibael independent.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisi yang digunakan untuk mngetahui bagaimana keadaan variabel dependen jika dua atau lebih variabel independent sebagai faktor

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

predictor dimanipulasi atau dinaik turunkan nilainya. Jadi dapat dikatakan bahwa analisis regresi inear berganda adalah alat untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat jika jumlah variabel independennya minimal dua.

Uji Hipotesis

1. Uji f (Simultan)
   Menurut Ghozali (2021), uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau *joint* mempengaruhi variabel dependen.
2. Uji t (Parsial)
   Uji t atau uji parsial digunakan untuk melihat ”keberartian” variabel bebas dengan variabel terikat. Uji t melakukan pengujian secara parsial masing-masing variabel.

Uji Korelasi (R) dan Uji koefisien Determinasi (R2)

1. Uji Korelasi (R)
   Korelasi berganda merupakan alat instrumen analisis untuk menguji hubungan antara variabel bebas (*quality of work life, Human relation,* dan Kebahagiaan kerja) dengan variabel terikat (Kinerja karyawan).
2. Uji Koefisien Determinasi (R2)
   Ghozali mendefinisikan koefisien determinasi yang dilambangkan dengan R^2 sebagai ukuran proporsi variasi variabel terkait yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam model regresi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	R hitung	R table	Keterangan
Quality of Work Life	X1.1	0,476	0,25	VALID
	X1.2	0,388	0,25	VALID
	X1.3	0,543	0,25	VALID
	X1.4	0,569	0,25	VALID
	X1.5	0,569	0,25	VALID
	X1.6	0,582	0,25	VALID
	X1.7	0,658	0,25	VALID
	X1.8	0,594	0,25	VALID
Human Relation	X2.1	0,62	0,25	VALID
	X2.2	0,598	0,25	VALID
	X2.3	0,671	0,25	VALID
	X2.4	0,686	0,25	VALID
	X2.5	0,694	0,25	VALID
	X2.6	0,429	0,25	VALID
	X2.7	0,441	0,25	VALID
	X2.8	0,617	0,25	VALID
Kebahagiaan Kerja	X3.1	0,559	0,25	VALID
	X3.2	0,566	0,25	VALID
	X3.3	0,428	0,25	VALID
	X3.4	0,486	0,25	VALID

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

	X3.5	0,319	0,25	VALID
	X3.6	0,581	0,25	VALID
	X3.7	0,522	0,25	VALID
	X3.8	0,705	0,25	VALID
	X3.9	0,337	0,25	VALID
	X3.10	0,761	0,25	VALID
	X3.11	0,516	0,25	VALID
	X3.12	0.426	0,25	VALID
Kinerja Karyawan	Y.1	0,401	0,25	VALID
	Y.2	0,591	0,25	VALID
	Y.3	0,507	0,25	VALID
	Y.4	0,638	0,25	VALID
	Y.5	0,633	0,25	VALID
	Y.6	0.653	0,25	VALID
	Y.7	0,444	0,25	VALID
	Y.8	0,485	0,25	VALID

Sumber: Hasil olah data SPSS 2025

Berdasarkan tabel yang ditunjukkan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan validitas yang baik. Seluruh pernyataan dalam kuisioner ini menunjukan bahwa nilai *r* hitung > dari *r* tabel (0,25) dan nilai signifikansi yang di peroleh juga < 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan adalah valid dan laya untuk digunakan dalam tahap analisis selanjutnya

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alfa Cronbachs	Status
Quality of work Life (X1)	0,669	RELIABEL
Human Relation (X2)	0,747	RELIABEL
Kebahagiaan Kerja (X3)	0,764	RELIABEL
Kinerja Karyawan *(Y)*	0,664	RELIABEL

Sumber: Hasil olah data SPSS 2025

Berdasarkan tabel menunjukan bahwa nilai *cronbach's* tiap-tiap variabel lebih besar dari 0,60 yang artinya semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik
Hasil Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normlitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardiz ed Residual
N		62
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

	Std. Deviation	2,06291054
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,090
	Negative	-,066
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil olah data SPSS 2025

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa nilai dari *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200. Dikarenakan nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini menunjukan distribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.537	1.862
	X2	.949	1.053
	X3	.539	1.854

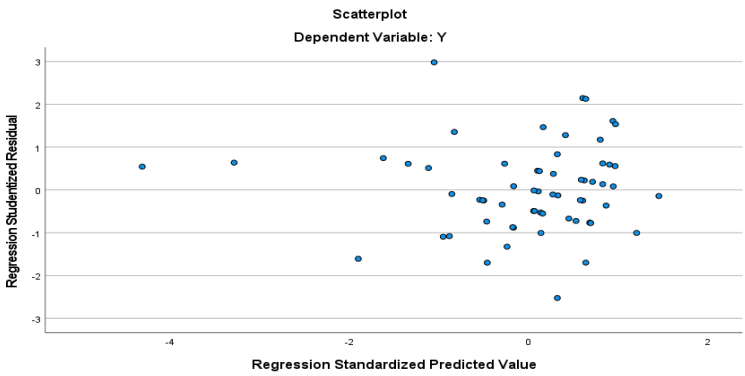
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data SPSS 2025

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukan dalam tabel 4.10 Variabel bebas menunjukan nilai VIF pada *quality of work life* sebesar 1,862, *human realtion* sebesar 1,053, dan kebahagiaan kerja sebesar 1,854. Seluruh niali VIF yang ditunjukan berada dibawah angka 10, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini bebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Hetoroskedastisitas

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olah data SPSS 2025

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Berdasarkan gambar 1 terlihat bahwa titik-titik data bersifat secara ajak dimana titik-titik tersebut tidak terkumpul pada satu tempat, melainkan tersebar diatas dan dibawah garis pada sumbu X dan sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak ditemukannya gejala heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,774	4,897		4,650	<,001
	Quality of word life	-,010	,148	-,011	-,064	,949
	Human relation	-,015	,078	-,024	-,195	,846
	Kebahagian kerja	,252	,101	,407	2,488	,016

a. Dependent Variable: *Kinerja karyawan*

Sumber: Hasil olah data SPSS 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linear pada tabel, maka dihasilkan persamaan regresi linear berganda, sebagai berikut:

$$Y = 22{,}774 - 0{,}010 - 0{,}015 + 0{,}252 + e$$

1 Nilai Konstanta yaitu 22,774 memiliki arti bahwa apabila variabel *quality of work life, human relation,* dan kebahagiaan kerja tidak berubah atau bernilai nol, maka nilainya diperkirakan sebesar 22,774.
2 Nilai variabel *quality of work life* sebesar -0,010 artinya setiap peningkatan 1 poin variabel *quality of work life* akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0.010 dengan asumsi variabel lain tetap.
3 Nilai variabel *human relation* sebesar -0,015 artinya setiap peningkatan 1 poin variabel *human relation* akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0.015 dengan asumsi variabel lain tetap.
4 Nilai variabel kebahagiaan kerja sebesar 0,252 artinya setiap peningkatan 1 poin variabel kebahagiaan kerja akan meningkatakan kinerja karyawam sebesar 0,252 dengan asumsi variabel lain tetap.
5

Uji Hipotesis

Tabel 6 Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50,344	3	16,781	3,749	,016[b]
	Residual	259,592	58	4,476		
	Total	309,935	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kebahagian Kerja , *Human Relation , Quality Of Work Life,*

Sumber: Hasil olah data SPSS 2025

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Berdasarkan Tabel 4.13, diperoleh nilai Fhitung = 3,749 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,016b. Nilai Fhitung ini > dari Ftabel, yaitu 2,764. Karena nilai signifikansi yang diperoleh (0,016b) < dari 0,05 dan Fhitung > Ftabel (3,749 > 2,764), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan dari variabel *quality pf work life*, *human relation,* dan kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Persero ULP Tondano.

Tabel 7 Uji T (Persial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,774	4,897		4,650	<,001
	Quality of word life	-,010	,148	-,011	-,064	,949
	Human relation	-,015	,078	-,024	-,195	,846
	Kebahagian kerja	,252	,101	,407	2,488	,016

a. Dependent Variable: *Kinerja karyawan*

Sumber: Hasil olah data SPSS 2025

Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent dapat dilakukan dengan uji t. berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa:

1. Berdasarkan hasil uji statistik yang ditampilkan pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel ***Quality of work life*** terhadap ***kinerja karyawan*** adalah sebesar 0,949 yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebesar -0,064 lebih kecil dari ttabel sebesar 2,001. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa **hipotesis H2 ditolak**, yang berarti bahwa ***qulity of work life*** **tidak berpengaruh secara signifikan terhadap** ***kinerja karyawan pada PT PLN Persero ULP Tondano***
2. Berdasarkan hasil uji statistik yang ditampilkan pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel ***Human relation*** terhadap ***kinerja karyawan*** adalah sebesar 0,846 yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebesar -0,195 lebih kecil dari ttabel sebesar 2,001. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa **hipotesis H3 ditolak**, yang berarti bahwa ***human relation*** **tidak berpengaruh secara signifikan terhadap** ***kinerja karyawan pada PT PLN Persero ULP Tondano***
3. Berdasarkan hasil uji statistik pada tabel yang sama, nilai signifikansi untuk variabel **Kebahagiaan kerja** adalah sebesar 0,016 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai thitung sebesar 2,488 juga lebih besar dari ttabel 2,001. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa **hipotesis H4 diterima**, yang berarti bahwa **Kebahagiaan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap** ***kinerja karyawan pada PT PLN Persero ULP Tondano***

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R SQUARE)

Tabel 8 Korelasi Berganda (R)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.403[a]	.162	.119	2.11559	.162	3.749	3	58	.016

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Hasil olah data SPSS 2025

Berdasarkan tabel, nilai Sig. F Change menunjukkan angka 0.016 yang mana lebih kecil dari 0,05 artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *Quality of work life, Human Relation* dan Kebahagiaan kerja terhadap Kinerja karyawan. Dan nilai r 0,040 menyatakan bahwa hubungan antara *Quality of work life, Human Relation* dan Kebahagiaan kerja terhadap Kinerja karyawan memiliki korelasi yang cukup.

Tabel 9 Koefisien Determinasi (R)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,403[a]	,162	,119	2,11559

a. Predictors: (Constant), Kebahagian Kerja, *Human Relation, Quality Of Work Life,*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS 2025

Berdasarkan Tabel 4.15, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,162 atau setara dengan 16,2%. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen, yaitu *quality of work life, human relation* dan kebahagiaan kerja memberikan kontribusi sebesar 16,2% terhadap variabel kinerja karyawan. Sementara itu sisanya 83,8% di jelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Quality of work life*, *Human relation* dan kebahagiaan kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *quality of work life, human relation* dan kebahagiaan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perusahaan PT PLN Persero ULP Tondano. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja karyawan dapat terbentuk melalui beberapa faktor yang bekerja secara bersama-sama yang dapat melengkapi dan menciptakan suatu kondisi kerja yang utuh dimana aspek fisik, sosial dan psikologi berjalan beriringan untuk mendukung peningkatan kinerja. *Quality of work life,* memberikan landasan berupa kenyamanan dan keamanan, serta fasilitas yang memadai agar karyawan dapat menjalankan tugasnya. *Human Relation* menghadirkan lingkungan sosial yang harmonis melalui interaksi positif, komunikasi efektif, dan kerja sama yang baik, yang pada akhirnya mengurangi hambatan interpersonal dalam penyelesaian pekerjaan, Sementara kebahagiaan kerja memberikan dukungan psikologis bagi karyawan berupa rasa puas dan nyaman terhadap

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

pekerjaanny, sehingga meningkatkan motivasi internal untuk bekerja lebih optimal. Ketiga variabel yang hadir secara bersamaan dapat membentuk suasana kerja yang kondusif, dari gabugan ketiga variabel ini memberikan dampak yang lebih kuat daripada pengaruh masing-masing variabel jika berdiri sendiri. Pengelolan lingkungan kerja, hubungan antar pegawai serta upaya menjaga kesejahteraan psikologis karyawan berjalan selaras sehingga dapat mendorong tercapainya kinerja bagi karyawan PT PLN Persero ULP Tondano.

Pengaruh Quality of Work life terhadap kinerja karyawan

Quality of work life merupakan bagian dari respon perusahaan terhadap segala kebutuhan dari karyawan mereka. Perusahaan menjawab kebutuhan para karyawan dengan adil dan memberikan kesempatan pada karyawan untuk berpartisipasi memberikan saran sebagai bentuk kontribusi langsung dalam pengambilan keputusan yang melibatkan pekerjaan mereka. Namun pada penelitian ini *quality of work life* tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Persero ULP Tondano. Pada penelitian ini lingkungan kerja yang merupakan indikator yang memiliki bobot paling rendah menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada PT PLN Persero ULP Tondano belum sepenuhnya optimal. Temuan ini menunjukkan bahwa kurangnya kenyamanan fisik, keterbatasan penyediaan fasilitas serta suasana kerja yang belum mendukung untuk melakukan pekerjaan, sehingga menimbulkan rasa tidak aman, menurunkan fokus dan menghambat efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil dari penelitian ini sama dengan penelitian dari Sakti, (2021) yang menyimpulkan bahwa quality of work life tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, fenomena ini menunjukkan bahwa qwl bukanlah faktor utama yang mendorong kinerja perusahaan melainkan lebih berfungsi untuk menciptakan kenyamanan dan kepuasaan saat bekerja. Sama halnya dengan teori dari Herzberg yaitu Two-Factor Theory yang mana *quality of work life* termasuk dalam *hygiene factors* dimana menurutnya faktor ini tidak selalu meningkatkan kinerja secara signifikan karena karyawan menganggapnya sebagai kebutuhan dasar yang memang seharusnya diberikan perusahaan.

Pengaruh Human Relation terhadap Kinerja Karyawan.

Human relation atau hubungan antar karyawan merupakan satu bentuk interaksi yang umumnya terjadi di lingkungan kerja, baik menyangkut pimpinan dan bawahan, bawahan dan atasan, maupun sesama rekan kerja. Hubungan kerja yang baik biasanya mampu menciptakan iklim kerja yang harmonis, meningkatkan kerja sama serta mendorong motivasi karyawan. Namun pada penelitian ini *human relation* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Persero ULP Tondano. Pada penelitian ini indikator saling menghormati dan percaya serta Komunikasi yang terbuka dan efektif memiliki bobot yang paling rendah. Hal ini menunjukan bahwa terdapat tantangan dalam berkomunikasi sehingga informasi yang penting terkadang terlambat dipahami ataupun tidak tersosialisasikan dengan baik yang menimbulkan kesalahpahaman karena kurangnya komunikasi dua arah akibatnya menghambat pekerjaan karyawan.

Hasil dari penelitian ini sama dengan penelitian dari Ratnasari et al (2022) yang mengatakan bahwa *human relation* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor termasuk didalamnya karyawan merasa hubungan sosial yang baik lebih dimaknai sebagai perasaan sosial-emosional dalam bekerja, yang tidak memiliki kaitan langsung dengan kinerja karyawan. Walaupun hubungan yang dirasa cukup baik tetapi tidak cukup kuat untuk mendorong kinerja dari karyawan. Menurut Robbins & Judge (2017) *Human relation* termasuk dalam hygiene factors yang hanya mencegah ketidak puasan tetapi tidak memberikan dorongan motivasional untuk meningkatkan kinerja.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Pengaruh Kebahagiaan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kebahagiaa kerja merupakan cermin yang menunjukkan energi positif disaat seseorang melakukan pekerjaannya. Dari perasaan yang bahagia dapat membuat kayawan memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Moh Gerry A. Sumakud & Irvan Trang (2021) yang mengatakan kebahagiaan kerja bepengaruh terhadap kinerja karyawan karena adanya suasana kerja yang mendukung, penghargaan terhadap pretasi, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan perkejaan. Sejalan dengan teori Agustien & Soeling (2020) dimana semakin karyawan merasakan perasaan bahagia maka akan semakin tinggi pula tinkat kinerja yang mereka hasilkan. Karyawan yang merasa bahagia cenderung menunjukkan sikap antusiasme, loyalitas, dan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaanya sejalan dengan ini maka dapat disimpulkan bahwa ada penelitian ini semakin tinggi tingkat kebahagian kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Eunike Kossoh (2025) dimana penelitiannya menyatakan bahwa kebahagiaan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. *Quality of work life, Human Relation* dan kebahagiaan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Persero ULP Tondano
2. *Quality of work life* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Persero ULP Tondano
3. *Human relation* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Persero ULP Tondano
4. Kebahagian kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Persero ULP Tondano

Saran

1. Bagi perusahaan PT PLN Persero ULP Tondano
   a. Perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja agar tetap kondusif, aman dan mendukung produktivitas karyawan saat bekerja
   b. Perusahaan perlu membangun budaya saling menghormati dan saling percaya kepada seluruh karyawan.
   c. Perusahaan perlu memperkuat komunikasi yang terbuka dan efektif bagi karyawan agar tidak menghambat pekerjaan yang dilakukan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel pendukung lainnya

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, Gary. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi keenambelas. Terjemahan Paramita Rahayu. Intan Sejati. Klaten.

Effendy, Onong. (2021). *Human Relation dan Public Relations*. Bandung. Alumni

Fisher, C. D. (2018). *Happiness at Work. International Journal of Management. Reviews,* 12, 384-412.

Hasibuan. (2021). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara

Mangkunegara, 2021, Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Marihot. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

Wibowo, 2014. Perilaku Dalam Organisasi. Raja Grafindo Persada : Jakarta