



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

**PENGARUH *WORKPLACE HAPPINESS* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI MOTIVASI KERJA
(STUDI KASUS: KARYAWAN PERUSAHAAN DI JAKARTA)**



MUHAMMAD AZIZUL VERDIAN

NIM: 2205421026

**POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA**

**Skripsi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Terapan Administrasi Bisnis Terapan**

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS TERAPAN

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA

POLTEKNIK NEGERI JAKARTA

2026



ABSTRAK

MUHAMMAD AZIZUL VERDIAN. Pengaruh *Workplace Happiness* dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Studi Kasus Karyawan Perusahaan di Jakarta. Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Jakarta 2026.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *workplace happiness* dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi kerja dengan studi kasus karyawan perusahaan di Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi penelitian ini karyawan perusahaan di Jakarta, sedangkan sampel nya adalah menggunakan *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* sebanyak 384 responden. Analisis data menggunakan Smart PLS versi 1.1.1.8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel valid dan reliabel. Hipotesis pada penelitian ini menyatakan bahwa seluruh variabel memiliki pengaruh positif namun ada yang tidak signifikan, Berdasarkan hasil uji *inner model*, *workplace happiness* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai $t > 1,96$ yaitu 2.163, maka dapat disimpulkan bahwa H1 dapat diterima. selanjutnya *Workplace Happiness* terhadap motivasi kerja memiliki nilai $t > 1,96$ yaitu 8.421, maka dapat dinyatakan bahwa H2 diterima. Berikutnya, *work-life balance* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai $t > 1,96$ yaitu 3.813, maka dari itu H3 dinyatakan dapat diterima. Selain itu, *work-life balance* terhadap Motivasi Karyawan memiliki nilai $t > 1,96$ yaitu 4.903, dapat disimpulkan bahwa H4 diterima. Selanjutnya, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai $t > 1,96$ yaitu 4.397, dapat disimpulkan bahwa H5 diterima.

Kata kunci: Jakarta, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Perusahaan, *Workplace Happiness*, *Work-Life Balance*

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

ABSTRACT

MUHAMMAD AZIZUL VERDIAN. *The Effect of Workplace Happiness and Work-Life Balance on Employee Performance through Work Motivation Case Study of Corporate Employees in Jakarta*. Department of Commercial Administration, Jakarta State Polytechnic 2026.

This study aims to determine the influence of workplace happiness and work-life balance on employee performance mediated by work motivation with a case study of company employees in Jakarta. This study uses a descriptive quantitative method with data collection techniques through questionnaires. The population of this study is employees of companies in Jakarta, while the sample is using non-probability sampling with purposive sampling techniques as many as 384 respondents. Data analysis using Smart PLS version 1.1.1.8. The results of the study showed that all variables were valid and reliable. The hypothesis in this study states that all variables have a positive influence but some are insignificant, Based on the results of the internal test of the workplace happiness model on employee performance has a $t > 1.96$ value of 2,163, it can be concluded that H1 is acceptable. Furthermore, workplace happiness to work motivation has a $t > 1.96$ value of 8,421, then it can be stated that H2 is accepted. Next, the work-life balance to employee performance has a value of $t > 1.96$, which is 3,813, therefore H3 is declared acceptable. In addition, the work-life balance to employee motivation has a value of $t > 1.96$ which is 4.903, it can be concluded that H4 is accepted. Furthermore, work motivation to employee performance has a value of $t > 1.96$ which is 4.397, it can be concluded that H5 is accepted.

Keywords: Company, Employee Performance, Jakarta, Work Motivation, Workplace Happiness, Work-Life Balance



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat limpahan rezeki, nikmat, rahmat, dan hidayah-nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul *Pengaruh Workplace Happiness dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus: Karyawan Perusahaan di Jakarta)*.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Terapan (S.Tr) pada Program Studi Administrasi Bisnis Terapan, Politeknik Negeri Jakarta. Penulis bersyukur bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini banyak dukungan serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Syamsurizal S.E., M.M., selaku Direktur Politeknik Negeri Jakarta dan Dosen Pembimbing yang sudah memberikan arahan, bimbingan serta dukungan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi.
2. Dr. Wahyudi Utomo S.Sos., M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Jakarta .
3. Yanita Ella Nilla Chandra, S.,A.B., M.Si selaku Kepala Program Studi Administrasi Bisnis Terapan .
4. Imas Chandra Pratiwi, M.S.M selaku dosen pembimbing kedua yang sudah membantu selama proses penyusunan skripsi.
5. Orang tua penulis, Ibu Sri Lestari dan Ayah Machrudin yang sudah membantu baik secara moral maupun materil. Terima kasih sudah mendidik dan membesarkan dengan penuh kesabaran, keihlasan serta ketulusan hingga penulis dapat berada di posisi saat ini.
6. Keluarga besar yang telah memberikan pelajaran dan ruang untuk tumbuh sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik
7. Sahabat dan orang spesial yaitu Hanyfa Raina Zulfa, Aura Putri Sahara, Aldi Firmansyah dan Indra Purnama Mustaqin yang sudah menemani dan memberikan semangat selama proses penyusunan skripsi hingga selesai.

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

8. Seluruh dosen program studi administrasi bisnis terapan (ABT) yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat serta membimbing penulis sehingga bisa menyelesaikan studi sampai saat ini.
9. Teman-teman kelas ABT 8A yang sudah berjuang bersama sampai titik ini, dukungan serta kehadiran teman-teman membuat penulis merasa bersyukur dalam menjalani proses penyusunan skripsi hingga selesai. Penulis berharap teman-teman dalam keadaan sehat selalu serta sukses kedepannya.
10. Seluruh karyawan Jetzt Indonesia yang sudah memberikan kesempatan, ilmu dan peluang kepada penulis untuk terus tumbuh dan percaya untuk menjadi mahasiswa sekaligus karyawan yang baik.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan baik dalam materi maupun penyajian. Maka dari itu, kritik dan saran yang membangun diharapkan oleh penulis kepada semua pihak skripsi. semoga skripsi penulis dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan bagi para pembaca.

Jakarta, 22 Juli 2026
Penulis

**POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA**

Muhammad Azizul Verdian
NIM 2205421026



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Rumusan Masalah	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
2.1 <i>Workplace Happiness</i>	8
2.1.1 <i>Komponen Workplace Happiness</i>	8
2.1.2 <i>Indikator Workplace Happiness</i>	9
2.2 <i>Work-Life Balance</i>	9
2.2.1 <i>Dimensi Work-Life Balance</i>	10
2.2.2 <i>Indikator Work-Life Balance</i>	11
2.3 Kinerja Karyawan	11
2.4 Motivasi Kerja.....	13



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

2.4.1	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	13
2.4.2	Pentingnya Motivasi Kerja	14
2.4.3	Indikator Motivasi Kerja.....	14
2.5	Penelitian/Jurnal yang Relevan	15
2.6	Perumusan Hipotesis	19
2.7	Deskripsi Konseptual	21
BAB III METODE PENELITIAN		23
3.1	Waktu dan Tempat Penelitian	23
3.1.1	Waktu Penelitian.....	23
3.1.2	Tempat Penelitian	23
3.2	Rancangan Penelitian	24
3.3	Metode Penelitian.....	26
3.3.1	Populasi dan Sampel.....	26
3.3.2	Teknik Pengumpulan Data	28
3.3.3	Operasionalisasi Variabel	29
3.3.4	Teknik Analisis Data	34
BAB IV PEMBAHASAN.....		37
4.1	Hasil <i>Pilot Test</i>	37
4.1.1	Hasil Penyebaran Kuesioner <i>Pilot Test</i>	37
4.2	Hasil Rekapitulasi Data.....	42
4.2.1	Karakteristik Responden.....	42
4.2.2	Data Responden Berdasarkan Variabel Penelitian	44
4.3	Hasil Analisis Data.....	72
4.3.1	Hasil Analisis <i>Outer Model</i>	72
4.3.2	Hasil Analisis <i>Inner Model</i>	76



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

4.4	Pembahasan.....	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		83
5.1.	Kesimpulan	83
5.2.	Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA.....		86
LAMPIRAN.....		90





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Negara Asia-Pasifik dengan Indeks Kebahagiaan Tempat Kerja	1
Gambar 1. 2 Tingkat Keinginan Mencari Pekerjaan Baru Asia Tenggara	3
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	22
Gambar 3. 1 Rancangan Penelitian	25
Gambar 4. 1 Hasil Outer Model	73
Gambar 4. 2 Hasil Uji Hipotesis	79





DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Kota di Dunia dengan Tingkat Stres Tertinggi Tahun 2021	2
Tabel 1. 2 Kota di Dunia dengan Indeks Work-Life Balance Tertinggi	4
Tabel 2. 1 Penelitian/Jurnal yang Relevan	16
Tabel 3. 1 Waktu Penelitian	23
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel	31
Tabel 3. 3 Skoring Skala Likert	34
Tabel 4. 1 Data Responden Pilot Test	37
Tabel 4. 2 Nilai Outer Loadings Pilot Test	38
Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas Pilot Test	39
Tabel 4. 4 Nilai HTMT Pilot Test	41
Tabel 4. 5 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4. 6 Data Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4. 7 Data Responden Berdasarkan Domisili Perusahaan	43
Tabel 4. 8 Data Responden Berdasarkan Jenis Perusahaan	43
Tabel 4. 9 Data Responden Variabel Workplace Happiness Perusahaan Swasta	45
Tabel 4. 10 Data Responden Variabel Workplace Happiness Perusahaan Negeri	48
Tabel 4. 11 Data Responden Variabel Work-Life Balance Perusahaan Swasta ...	51
Tabel 4. 12 Data Responden Variabel Work-Life Balance Perusahaan Negeri ...	53
Tabel 4. 13 Data Responden Variabel Kinerja Karyawan Perusahaan Swasta.....	56
Tabel 4. 14 Data Responden Variabel Kinerja Karyawan Perusahaan Negeri	59
Tabel 4. 15 Data Responden Variabel Motivasi Kerja Perusahaan Swasta	63
Tabel 4. 16 Data Responden Variabel Motivasi Kerja Perusahaan Negeri	68
Tabel 4. 17 Uji Outer Loadings	73
Tabel 4. 18 Hasil Uji Reliabilitas	75
Tabel 4. 19 Uji Validitas HTMT	75
Tabel 4. 20 Uji Validitas Fornell Lacker	76
Tabel 4. 21 Hasil Uji F-Square	76
Tabel 4. 22 Hasil Uji R-Square	77
Tabel 4. 23 Hasil Uji Hipotesis	78

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

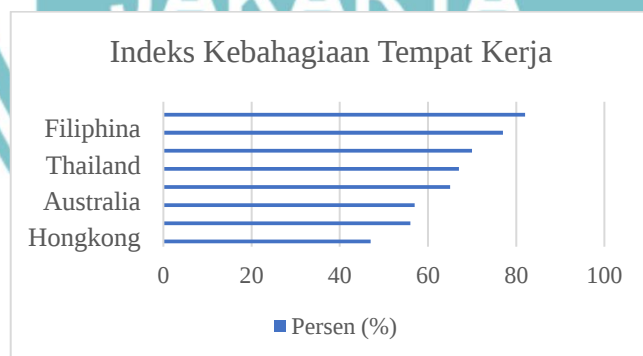
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi lebih dari sekedar komponen operasional dan aset strategis, dan sangat penting bagi keberhasilan bisnis di era ekonomi digital yang sangat dinamis saat ini. Perusahaan dari berbagai industri bersaing untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih tinggi dan lebih kompetitif. Kinerja yang optimal dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk keterampilan teknis, lingkungan kerja dan kondisi psikologis juga memengaruhi kinerja. Akan tetapi, perusahaan yang beroperasi di kota-kota besar seperti Jakarta menghadapi masalah lapangan yang signifikan. Hal tersebut karena Jakarta adalah pusat pemerintahan dan bisnis Indonesia, tekanan kerja yang tinggi seringkali membuat pekerja mengabaikan kesehatan mereka demi produktivitas. Meskipun demikian, produktivitas yang dihasilkan oleh tekanan tanpa mempertimbangkan perbedaan cenderung tidak bertahan lama.

Workplace happiness (kebahagiaan di tempat kerja) telah muncul menjadi variabel krusial yang memengaruhi kinerja. Banyak perusahaan di Jakarta yang mengabaikan aspek kebahagiaan karyawan karena budaya kerja yang *toxic* dan tekanan target yang tinggi. Para karyawan yang merasa tidak bahagia cenderung de-motivasi, fenomena ini diperkuat oleh data dari Jobstreet (2025:7), di bawah ini daftar negara Asia-Pasifik dengan indeks kebahagiaan tempat kerja tertinggi:



Gambar 1. 1 Negara Asia-Pasifik dengan Indeks Kebahagiaan Tempat Kerja
Sumber : Jobstreet, 2025



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa Indonesia menunjukkan bahwa indeks kebahagiaan tempat kerja di Indonesia mencapai 82% dan menempati urutan pertama, lalu dilanjutkan oleh Filipina dengan 77% dan posisi terakhir ditempati oleh Hongkong sebesar 47%. Walaupun Indonesia menempati urutan teratas namun masih terdapat 43% pekerja yang mengalami *burnout* dan 56% mengalami tekanan dari beban kerja yang berat, yang pada akhirnya akan memicu penurunan kualitas kerja, meningkatnya kesalahan dan perilaku *quiet quitting* yang merugikan perusahaan secara kolektif (Jobstreet 2025:15).

Salah satu faktor yang menyebabkan penurunan kualitas kerja yaitu tingkat stres yang tinggi. Berdasarkan Laporan *The Least and Most Stressful Cities Index* 2021 yang dirilis oleh CBD dan Vaay yang sudah di rangkum oleh (Pusparisa, 2021), menyebutkan bahwa Jakarta menempati urutan ke-9 sebagai kota dengan tingkat stres tertinggi di dunia pada tahun 2021, di bawah daftar negara di dunia yang memiliki tingkat stres tertinggi di dunia tahun 2021:

Tabel 1. 1 Kota di Dunia dengan Tingkat Stres Tertinggi Tahun 2021

No	Negara
1	Mumbai, India
2	Lagos, Nigeria
3	Manila, Philippines
4	New Delhi, India
5	Baghdad, Iraq
6	Kabul, Afghanistan
7	Moscow, Russia
8	Karachi, Pakistan
9	Jakarta, Indonesia
10	Kiev, Ukraine

Sumber : [Databoks, 2025](#)

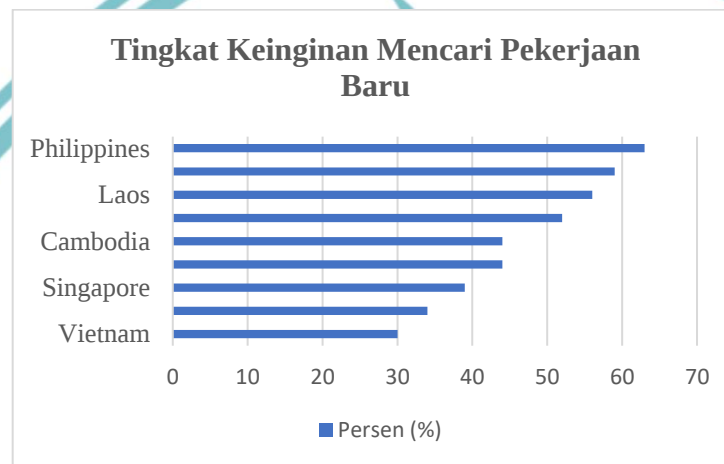
BPS (2023), melaporkan bahwa Jakarta menempati urutan keempat sebesar 32,27% dengan jumlah penduduk yang paling banyak bekerja dengan durasi lebih dari 49 jam per minggunya. Berdasarkan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) jam kerja yang berlaku di perusahaan yang ada di Indonesia yakni 8 jam kerja dalam sehari atau 40 jam dalam satu minggu yang berlaku untuk 5 hari kerja dengan ketentuan libur 2 hari. Akibat dari tingkat stres dan jam kerja yang tinggi menyebabkan keinginan mencari pekerjaan baru pada saat yang bersama meningkat. Hal ini membuktikan bahwa Indonesia menempati urutan ke-4 se-Asia Tenggara



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

dengan 52% karyawan ingin mencari pekerjaan baru sebagaimana yang disajikan pada survei yang dilakukan Gallup di bawah ini. Survei yang dilakukan oleh Gallup pada Gambar 1.2 di bawah tahun 2025, pada kawasan Asia Tenggara Indonesia menempati urutan ke-4 dengan 52% dalam survey karyawan yang sedang bekerja mencari kemungkinan pekerjaan baru. Tingginya angka karyawan yang mencari pekerjaan baru di Indonesia 52% mengindikasikan adanya ketidakpuasan terkait kesejahteraan dan beban kerja yang tidak seimbang.



Gambar 1. 2 Tingkat Keinginan Mencari Pekerjaan Baru Asia Tenggara
Sumber : [Gallup, 2025](#)

Selain *workplace happiness*, *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) menjadi isu krusial yang sering menghantui karyawan di Jakarta. Tantangan geografis dan infrastruktur kota yang belum memadai memberikan beban tambahan bagi para karyawan. Data dari tomtom (2025), Jakarta menempati urutan 2 kota di Indonesia dengan rata-rata waktu macet tertinggi dengan tingkat macet sebesar 60%. Angka kemacetan yang tinggi ini menyebabkan para pekerja di Jakarta kehilangan rata-rata 125 jam per tahun atau kurang lebih 5 hari dalam setahun (tomtom 2025), kehilangan waktu secara masif mempengaruhi waktu karyawan atas keluarga maupun personal yang memicu stres pada saat perjalanan dan menurunnya fokus saat bekerja. Hal ini menyebabkan pada saat karyawan tiba di rumah dalam keadaan lelah secara fisik dan mental, sehingga batasan antara urusan profesional dan kehidupan pribadi menjadi tidak beraturan. Permasalahan ini semakin nyata melihat data dari Jobstreet (2025:15), yang mengungkapkan bahwa krisis kesehatan mental



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

karyawan di Indonesia meningkat menjadi pemicu utama stres dan berdampak negatif terhadap perusahaan secara kolektif.

Tabel 1. 2 Kota di Dunia dengan Indeks *Work-Life Balance* Tertinggi

No	Negara	Point
1	Wellington	87
2	Dublin	81
3	Brussels	76
4	Berlin	75
5	Oslo	74
6	Kopenhagen	74
7	Ottawa	73
8	Canberra	72
9	Madrid	72
10	Helsinki	71
34	Jakarta	52

Sumber : [Databoks, 2025](#)

Berdasarkan riset pada tabel 1.2 yang dilakukan oleh perusahaan Amerika Serikat Remote yang sudah diolah oleh Muhamad (2025), merilis *work-life balance Index* 2025 atau indeks keseimbangan kerja. Jakarta menempati urutan ke-34 secara global, hal ini menjadi bukti bahwa di Indonesia khusus nya Jakarta para karyawan masih belum merasakan *work-life balance* karena beberapa faktor, salah satunya waktu tempuh yang lama untuk bekerja.

Meskipun beberapa perusahaan di Jakarta sudah mencoba mengadopsi kebijakan yang fleksibel pasca pandemi, hal ini sejalan dengan hasil survey qualtrics (2022:15), yang menyatakan bahwa para pekerja lebih menyukai fleksibilitas dalam bekerja tanpa ada kewajiban untuk bekerja ke kantor. Walaupun masih terdapat celah yang nyata antara kenyataan dan harapan perusahaan terhadap kinerja tinggi dengan realita mental karyawan yang terabaikan. Tanpa adanya kebijakan yang secara sadar mendukung kebahagiaan dan keseimbangan hidup, peningkatan gaji ataupun fasilitas fisik di kantor tidak akan mampu menahan penurunan performa dalam jangka panjang.

Pengaruh dari *workplace happiness* dan *work-life balance* terlihat juga dari dampaknya terhadap kinerja karyawan selama bekerja . Kinerja karyawan merupakan aset krusial dan berharga bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai target perusahaan, ditengah lingkungan bisnis Jakarta yang kompetitif dan dinamis. Berdasarkan studi global dari *Oxford University* oleh Bellet & Ward (2023:30), menemukan bahwa karyawan yang merasa bahagia memiliki



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

tingkat produktivitas 13% lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak bahagia.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain *workplace happiness* dan *work-life balance* yaitu motivasi kerja yang kurang. Motivasi kerja adalah dorongan semangat yang dapat menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan maksimal secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan (Fitrah & Prasetyo, 2024). Berdasarkan penelitian dari Mangasi & Hia (2024:391), faktor tertinggi dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi dalam bekerja, hal ini dapat memperkuat faktor *workplace happiness* dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, motivasi kerja yang tinggi baik intrinsik maupun ekstrinsik dapat meningkatkan kinerja secara menyeluruh (Mangasi & Hia, 2024:392).

Peneliti perlu membatasi masalah agar penelitian ini lebih terarah dan terfokus, dimana penelitian ini mengkaji dua variabel independen yaitu *workplace happiness* dan *work-life balance* serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan di mediasi oleh variabel motivasi kerja. Responden dibatasi hanya karyawan yang bekerja di perusahaan wilayah Jakarta dengan durasi kerja minimal 1 tahun dan usia minimal 18 tahun. Pemilihan Jakarta menjadi tempat penelitian di dasari oleh kemacetan dan lingkungan kerja yang sangat sesuai untuk menjadi wilayah penelitian berdasarkan permasalahan dan latar belakang yang sudah di jelaskan sebelumnya. Penelitian ini membedakan sektor perusahaan dengan meneliti karyawan perusahaan swasta dan negeri di Jakarta dan dilaksanakan pada tahun 2026. Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah tersebut, terdapat urgensi untuk melakukan analisis mendalam untuk memahami keterkaitan antara aspek psikologis dan manajerial diharapkan dapat memberikan solusi bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih manusiawi sekaligus produktif. Oleh karena itu, penelitian ini mengkaji lebih lanjut mengenai “Pengaruh *Workplace Happiness* dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus: Karyawan Perusahaan Di Jakarta)”



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Tingginya tingkat *burnout* (43%) meskipun indeks kebahagiaan terlihat tinggi yang dapat memicu penurunan motivasi kerja
- b. Beban waktu perjalanan yang tinggi hingga 125 jam/tahun akibat kemacetan dapat berdampak pada waktu profesional dan waktu personal karyawan
- c. Adanya indikasi penurunan kualitas dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas kerja akibat kondisi fisik dan mental karyawan yang sering kelelahan (*burnout*).
- d. Tingginya presentase karyawan yang bekerja di atas durasi normal yaitu (>49 Jam/Minggu)
- e. Motivasi kerja menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana *workplace happiness* dan *work-life balance* berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja karyawan perusahaan di Jakarta?
- b. Bagaimana *workplace happiness* dan *work-life balance* berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan perusahaan di Jakarta?
- c. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan perusahaan di Jakarta?
- d. Bagaimana motivasi kerja memediasi pengaruh *workplace happiness* dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan perusahaan di Jakarta?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh *workplace happiness* dan *work-life balance* terhadap motivasi kerja karyawan perusahaan di Jakarta



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

- b. Untuk menganalisis pengaruh *workplace happiness* dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan perusahaan di Jakarta
- c. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan di Jakarta
- d. Untuk menganalisis motivasi kerja dalam memediasi pengaruh *workplace happiness* dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan perusahaan di Jakarta

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah manfaat secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi mengenai keterkaitan antara *workplace happiness* dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di Jakarta melalui motivasi kerja.
- 2) Penelitian ini diharapkan memperkuat atau menguji kembali teori-teori terdahulu mengenai topik yang dibahas
- 3) Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian berikutnya. Hasil ini dapat digunakan oleh peneliti berikutnya untuk mengkaji isu mengenai kesejahteraan karyawan.

b. Manfaat Praktis

- 1) Dapat menjadi bahan evaluasi dan dasar pertimbangan bagi HR dalam merancang kebijakan yang lebih fleksibel, untuk memitigasi dampak kemacetan yang tinggi di Jakarta terhadap kinerja karyawan.
- 2) Dapat memberikan edukasi mengenai pentingnya menjaga kebahagiaan di tempat kerja dan keseimbangan waktu antara karir dan kehidupan pribadi demi menjaga performa kerja serta kesehatan mental.
- 3) Sebagai referensi dan sumber data tambahan untuk mengembangkan studi yang lebih mendalam dikemudian hari.

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

BAB V**KESIMPULAN DAN SARAN****5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *workplace happiness* dan *work-life balance* serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan studi kasus karyawan perusahaan di Jakarta, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Variabel *workplace happiness* dan *work-life balance* telah dibuktikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dapat disimpulkan bahwa semakin bahagia karyawan di tempat/lingkungan serta mendapatkan apresiasi dan *supportif* sesama karyawan dan didukung keseimbangan waktu kerja maupun pribadi akan semakin baik dan meningkat motivasi kerja karyawan.
- b. Variabel *workplace happiness* dan *work-life balance* membuktikan keduanya memiliki pengaruh yang positif namun *work-life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dipengaruhi oleh kebahagiaan karyawan di tempat/lingkungan dan keseimbangan waktu pribadi dan pekerjaan yang proposional, sehingga kenyamanan dalam bekerja dan urusan pribadi maupun juga pekerjaan tetap bisa berjalan beriringan tanpa meninggalkan ataupun melupakan tugas di masing-masing tanggung jawab. Secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Variabel motivasi kerja membuktikan mendapat pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut saling berkaitan dan terhubung karena apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan kedisiplin selama bekerja, dapat meningkatkan kinerja karyawan selama bekerja walaupun dalam berbagai situasi dan kondisi
- d. Variabel motivasi kerja mampu memediasi *Workplace Happiness* dan *work-life balance* memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan keseimbangan waktu dan pembagian tanggung jawab lalu adanya motivasi dalam bekerja mampu meningkatkan kinerja para karyawan dalam bekerja maupun beraktifitas.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

5.2. Saran

a. Bagi Perusahaan

1) Perusahaan Swasta

Berdasarkan hasil serta kesimpulan di atas, dimana nilai terendah pada variabel *workplace happiness* sebesar 77% dengan dua pernyataan “Gaji sesuai dengan kemampuan yang dimiliki” dan “Waktu istirahat yang cukup saat bekerja”, perusahaan dapat menerapkan sistem penyesuaian gaji dengan berdasarkan keahlian dan menerapkan peraturan bahwa jam istirahat bersifat mutlak dan sakral. Pada variabel *work-life balance* terdapat nilai terendah sebesar 73% dengan pernyataan “Terlibat secara sosial meski bekerja penuh waktu” perusahaan dapat melaksanakan kegiatan untuk mengenal lebih sesama karyawan terhitung sebagai jam kerja tanpa mengganggu waktu personal karyawan. Selanjutnya, variabel motivasi kerja terdapat nilai terendah sebesar 69% dengan pernyataan “Perusahaan menyediakan makan siang pada jam istirahat” perusahaan dapat membuat variasi makanan yang lebih bervariasi atau dapat menyediakan fleksibilitas berupa voucher atau subsidi makan siang. Terakhir, variabel kinerja karyawan terdapat nilai terendah sebesar 75% dengan pernyataan “Tidak membuat kesalahan dalam hasil kerja” perusahaan perlu memastikan para karyawan tidak merasakan kecemasan tinggi akibat standar kinerja yang tinggi dengan menerapkan budaya dua pasang mata, agar saling memberikan masukan.

2) Perusahaan Negeri

Berdasarkan hasil serta kesimpulan di atas, dimana nilai terendah pada variabel *workplace happiness* sebesar 74% dengan pernyataan “Perusahaan memberikan pengakuan atas pencapaian kerja” perusahaan dapat membuat program penghargaan non-finansial untuk karyawan terbaik dalam bentuk sertifikat resmi dari direksi. Pada variabel *work-life balance* terdapat nilai terendah sebesar 76% dengan pernyataan “Terlibat secara sosial meski bekerja penuh waktu” perusahaan dapat mewadahi hobi para karyawan dengan menyelenggarakan acara sesuai hobi mayoritas karyawan. Selanjutnya, variabel motivasi kerja terdapat nilai terendah sebesar 71% dengan pernyataan “Gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan sandang,



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

pangan dan papan” perusahaan dapat menggeser fokus kepada psikologis karyawan agar tetap terjaga motivasi kerja sekaligus kinerja para karyawan. Terakhir, variabel kinerja karyawan terdapat nilai terendah sebesar 78% dengan pernyataan “Menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan langsung” perusahaan dapat menggantikan pengawasan jam kerja menjadi kuantitas *output* yang dihasilkan.

b. Bagi Peneliti

Keterbatasan waktu dan ruang lingkup dapat menjadi pertimbangan peneliti selanjutnya dalam membahas topik yang sama dengan memperluas ruang lingkup dan menggunakan variabel yang lebih variatif untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih valid dan mendalam. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat dikembangkan dengan interpretasi berdasarkan jenis perusahaan karyawan agar dapat mengetahui pola pikir dan perilaku dari masing-masing jenis perusahaan tersebut.

**POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA**

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitarma, A. A. B., & Adnyani, I. G. A. D. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen*, 12(8), 840–864. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i08.p05>
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., Agung, S., Manajemen, P. S., Bisnis, E., & Khaldun, U. I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1, 134–143.
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2018), 1211–1221.
- Atmawijaya, I. G. A. R., & Fajrianthi. (2023). The Role of PERMA + 4 in Increasing Happiness at Work in BUMN X. *Psikostudia*, 12(2), 288–294.
- Azizh, R. N., & Supriyanto, A. S. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1).
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya*, 4(2), 952–962.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada UMKM (Studi Pada UMKM Paguyuban Keripik Tempe Sanan Kota Malang). *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjung Pinang*, 7(1), 39–43.
- Bellet, C. S., Neve, J.-E. De, & Ward, G. (2023). Does Employee Happiness Have an Impact on Productivity? *Management Science*, 70(3), 1656–1679.
- Divekar, S., & Kulkarni, S. (2022). Happiness at the Workplace. *Quest Journals*, 10(4), 70–75.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family : A Measure of Work / Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Fitrah, I. N., & Prasetyo, W. B. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Oleh Kompensasi pada PT XYZ Konstruksi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 1–18.
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 4.0 untuk Penelitian Empiris*. Yoga Pratama.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (Third). SAGE.
- Hertati, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Sumber Rejeki.
- Hia, M. M., & Hendrajaya. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Bintang Rejeki Semarang The Influence of Work-Life Balance and Work Motivation on Employee Performance at PT Sumber Bintang Rejeki Semarang. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences*, 7(4), 1615–1621. <https://doi.org/10.34007/jehss.v7i4.2623>
- Hudson. (2005). *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Hudson Highland Group.
- Jobstreet. (2025). Indeks Kebahagiaan di Tempat Kerja. *Jobstreet*, 1–32.
- Kun, A., & Gadanez, P. (2022). Workplace happiness , well-being and their relationship with psychological capital : A study of Hungarian Teachers. *Springer*, 185–199.
- Lee, B., Lee, C., Choi, I., & Kim, J. (2022). Analyzing Determinants of Job Satisfaction Based on Two-Factor Theory. *MDPI*, 1–19. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su141912557>
- Liana, Y., & Denjayanti, R. N. (2022). pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada UMKM (Studi Pada UMKM Paguyuban Keripik Tempe Sanan Kota Malang). *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(2), 251–256. <https://doi.org/https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v15i2.760>
- Mahardika, A. A., Ingarianti, T. M., & Zulfiana, U. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1, 1–16.
- Mahirah, A. M., & Setiani. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja , Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa Jombang. *Al-Manhaj: Jurnal Hukum Dan Pranata Sosial Islam*, 4(2012), 457–472. <https://doi.org/10.37680/almanhaj.v4i2.1864>
- Mangasi, E. Y., & Hia, S. W. (2024). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan di Indonesia : Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Penelitian Dan Aplikasi Sistem Dan Teknik Industri (PASTI)*, XVIII(3), 383–394.
- Mardiani, I. N. (2021). Pengaruh work-life balance , Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya*, 4(2), 985–993.
- Minarika, A., Purwanti, R. S., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh Work Family Conflict Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada PT . Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2, 1–11.
- Muhamad, N. (2025). *10 Negara dengan “Work-Life Balance” Terbaik di Dunia*



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

2025, Ada Indonesia? Databoks.
<https://databoks.katadata.co.id/ketenagakerjaan/statistik/686ce49f88e22/10-negara-dengan-work-life-balance-terbaik-di-dunia-2025-ada-indonesia>

Nining, A. S., Jaenab, J., & Wulandari, W. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Jurnal Ekonomi, Akutansi Dan Manaejem*, 1(4), 392–405.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>

Nugrahaningsih, H. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Media Manajemen Jasa*, 10(2), 66–83.

Nurhidayanti, S., Saryono, O., & Prabowo, F. H. E. (2023). Pengaruh Organizational Commitment Dan Happiness At Work Terhadap Kinerja Pegawai. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 5, 10–20.

Nurimanita, S. (2021). *Pengaruh Workplace Happiness dan Person Job Fit Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma ' arif 4 Kebumen)*. 1–12.

Pasaribu, R., Lestari, T. D. Y., Rangkuti, N. A., Azyura, R., & Wadi, M. A. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Z. *Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 662–672.
<https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jaem.v2i3.5772>

Pryce-Jones, J. (2014). Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital For Success. *IOpener Institute*, 44(0).

Pusparisa, Y. (2021). *Jakarta Masuk Daftar 10 Kota Paling Stres di Dunia pada 2021*. Databoks.
<https://databoks.katadata.co.id/demografi/statistik/940c788f9234d31/jakarta-masuk-daftar-10-kota-paling-stres-di-dunia-pada-2021>

Putri, A. M. (2026). *Pengaruh Team Work, Happiness At Work, Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Tarahan Port Bandar Lampung*.

qualtrics. (2022). *2022 Employee Experience Trends*.

Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (E. Zusrony (ed.)). Yayasan Prima Agus Teknik.

Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2).

Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2024). Dampak Work-Life Balance , Motivasi Kerja , terhadap Kinerja Karyawan : Tinjauan Sistematis Tempat Kerja di Indonesia. *Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2, 289–301.
<https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.24036/pedagogi.v24i2.2381>



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Sinaga, I. S., Hulu, R. A. T., & Silalahi, D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Interveningnya : Literature Review. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 1(1), 293–301.

Statistik, B. P. (2023). *Indikator Pasar Tenaga Kerja Indonesia Februari 2023*.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.)). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.)). Bandung: Alfabeta.

tomtom. (2025). *Traffic Index*. <https://www.tomtom.com/traffic-index/ranking>

Triana, H., & Yofi. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bca Kcu Serpong Tangerang Selatan*.

Wibowo, A. (2024). *SmartPLS 101 Panduan Lengkap Analisis SEM-PLS untuk Pemula* (P. Media (ed.)). Yogyakarta : Penamuda Media.

Wijaya, G. C., & Shiva, I. K. W. D. (2024). Happiness At Work, Work Life Balance, Dan Job Satisfaction Terhadap Kinerja Karyawan Bayang Café Jimbaran. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 7(1), 58–70. <https://doi.org/10.30587/jre.v7i1.6548>

Yuniarti, Ri., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., & Septania, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung.

Zaim, H. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor*. Universitas Pakuan Bogor.

NEGERI
JAKARTA