

**PENGARUH TEAM WORK, HAPPINESS AT WORK, DAN  
WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. BUKIT ASAM TARAHAN PORT BANDAR LAMPUNG**

**(Skripsi)**

**Oleh**  
**AULIA MELISA PUTRI**  
**NPM 2216051001**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2026**

**PENGARUH TEAM WORK, HAPPINESS AT WORK, DAN  
WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. BUKIT ASAM TARAHAN PORT BANDAR LAMPUNG**

**Oleh**

**AULIA MELISA PUTRI**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar  
SARJANA ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

**Pada**

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2026**

## ABSTRAK

### **PENGARUH TEAM WORK, HAPPINESS AT WORK, DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUKIT ASAM TARAHAN PORT BANDAR LAMPUNG**

**Oleh**

**AULIA MELISA PUTRI**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh peran penting kinerja karyawan di sektor pertambangan yang sering melibatkan kondisi lingkungan dan kondisi fisik, di mana tuntutan operasional, kerja tim yang intensif, dan dinamika lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *team work*, *happiness at work*, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Menggunakan metode penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada sampel karyawan dan kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel. Hasil menunjukkan bahwa *team work* dan *happiness at work* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi *work life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa memperkuat kerja sama tim dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebahagiaan karyawan merupakan aspek krusial dalam meningkatkan kinerja, sementara kebijakan *work life balance* memerlukan pendekatan yang lebih adaptif terhadap karakteristik pekerjaan.

**Kata kunci:** *Team Work; Happiness at Work; Work Life Balance; Kinerja Karyawan.*

## ***ABSTRACT***

### ***THE INFLUENCE OF TEAM WORK, HAPPINESS AT WORK, DAN WORK LIFE BALANCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BUKIT ASAM TARAHAN PORT BANDAR LAMPUNG***

***By***

**AULIA MELISA PUTRI**

*This study was motivated by the important role of employee performance in the mining sector, which often involves environmental and physical conditions, where operational demands, intensive team work, and workplace dynamics can affect employee performance. This study aims to analyze the influence of teamwork, happiness at work, and work life balance on employee performance. Using an explanatory research method with a quantitative approach, data were collected through questionnaires given to a sample of employees and then analyzed using multiple linear regression to test the relationship and influence between variables. The results show that teamwork and happiness at work have positive and significant influence on employee performance, but work life balance does not have a significant influence on performance. This study concludes that strengthening teamwork and creating a work environment that supports employee happiness are crucial aspects in improving performance, while work life balance policies require a more adaptive approach to job characteristics.*

***Keywords: Team Work; Happiness at Work; Work Life Balance; Employee Performance.***

Judul Skripsi

: **PENGARUH TEAM WORK, HAPPINESS AT WORK, DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUKIT ASAM TARAHAH PORT BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa

: **Aulia Melisa Putri**

Nomor Pokok Mahasiswa

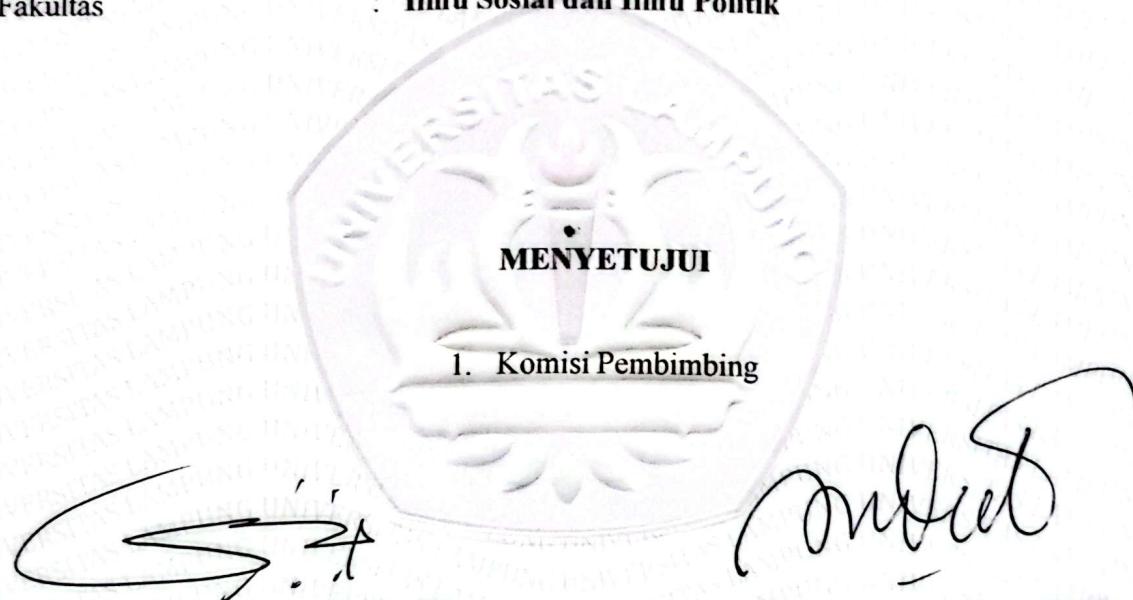
: **2116051001**

Jurusan

: **Ilmu Administrasi Bisnis**

Fakultas

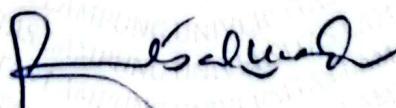
: **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si.**  
NIP. 198501152008012002

**Dra. Fenny Saptiani, M.Si.**  
NIP. 231504630710201

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis



**Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.**  
NIP. 197502042000121001

## MENGESAHKAN

### 1. Tim Pengaji

Ketua : **Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si.**

Sekretaris : **Dra. Fenny Saptiani, M.Si.**

Pengaji : **Drs. Dadang Karya Bakti, M.M.**

  
Handwritten signatures of the three members of the examination committee are placed over the circular seal of the university.

### 2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Handwritten signature of the Dean of the Faculty of Social Sciences and Political Science.

**Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 14 Januari 2026**

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 14 Januari 2026  
Yang membuat pernyataan,



Aulia Melisa Putri  
NPM. 2216051001

## RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Aulia Melisa Putri, lahir di Bandar Lampung pada tanggal 10 November 2004, anak pertama dari pasangan Bapak Ahmad Mukhlisin dan Ibu Meri Indriyani. Penulis mempunyai dua adik yang bernama Farel Akbar Al Azizi dan Nikita Anastasya putri. Penulis menyelesaikan Pendidikan di Taman Kanak-Kanak (TK) Putri Azizah pada tahun 2010. Selanjutnya penulis menyelesaikan Sekolah Dasar Negeri (SDN) 01 Beringin Raya pada tahun 2016, kemudian penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) 14 Bandar Lampung pada tahun 2019, dan Sekolah Menengah Atas (SMA) 7 Bandar Lampung yang lulus pada tahun 2022.

Penulis diterima di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung pada tahun 2022 dalam program Strata Satu (S1) melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN). Selama masa perkuliahan, penulis aktif menjadi anggota bidang Pengembangan Sumber Daya Anggota (PSDA) dalam organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung periode 2022-2024 dan Ikatan Mahasiswa Administrasi Bisnis Indonesia Wilayah 1 (Sumatera) Periode 2023-2024. Selain itu, penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Mataram U dik Kecamatan Bandar Mataram, Kabupaten Lampung Tengah, Lampung selama 32 hari sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat. Selanjutnya penulis melaksanakan kegiatan Magang Mandiri di Kantor PT. Bukit Asam Tarahan Port (PTBA) selama 1 bulan pada 24 November sampai dengan 31 Desember 2024.

## **MOTTO**

“Allah tidak akan menguji hambanya melebihi batas kemampuannya”  
(Q.S Al Baqarah:286)

“Bersemangatlah atas hal-hal yang bermanfaat bagimu.  
Minta tolonglah kepada Allah, jangan engkau lemah”  
(HR Muslim no. 2664)

“Hidup adalah perjuangan, jangan pernah menyerah”  
(Ki Hajar Dewantara)

## **PERSEMBAHAN**

Dengan segala rasa syukur kepada Allah Yang Maha Esa, serta limpahan kasih dan sayangmu yang telah memberikanku kekuatan dan membekaliku dengan ilmu. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan kini penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan selesai. Saya persembahkan karya ini untuk:

Karya ini penulis persembahkan sebagai bukti sayang dan cinta kasih kepada kedua orang tua tercinta, Ayah dan Mama. Keduanya merupakan sosok yang sangat penting di balik perjuangan saya, mereka selalu memberikan dukungan baik secara moral maupun material, memberikan semangat, kenyamanan, motivasi dan doa terbaik untuk saya. Saya bersyukur sekali memiliki orang tua yang senantiasa memberikan dukungan penuh untuk mewujudkan impian dan cita- cita anaknya. Saya persembahkan gelar dibelakang nama ini untuk ayah dan mama, walaupun ayah hanya seorang supir travel dan mama ibu rumah tangga yang berdagang tapi bisa mengantarkan saya menjadi seorang sarjana.

Karya ini juga saya persembahkan kepada adik adik saya untuk terus semangat mengejar mimpi kalian, jangan pernah patah semangat dan seluruh keluarga tercinta yang selalu menjadi penyemangat dan pengingat serta menjadi tempat untuk pulang. Tak lupa, saya juga mengucapkan terima kasih pada diri sendiri yang telah bertahan sejauh ini, terus berusaha dan berdoa untuk menyelesaikan skripsi ini.

Kepada teman-temanku dimanapun kalian berada, saya berharap semoga ilmu yang telah kita peroleh bersama dapat bermanfaat bagi kita. Dosen pembimbing dan penguji yang telah berjasa dan seluruh dosen yang telah membantu, mengarahkan dan membagi ilmunya untuk bekalku di masa depan.

**Almamater Tercinta, Universitas Lampung.**

## **SANWACANA**

*Alhamdulillahi robbil 'alamin*, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Team Work, Happiness at Work dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Tarahan Port Bandar lampung”. Adapun penulisan skripsi ini adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak akan tercapai tanpa dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengungkapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung;
2. Bapak Prof. Dr Noverman Duadji, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja Sama, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung;
3. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung;
4. Bapak Dr. Robi Cahyadi Kurniawan, S.IP, M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung;
5. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung;
6. Bapak Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung;

7. Ibu Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., selaku Dosen Pembimbing Utama, terima kasih banyak atas waktu yang telah ibu luangkan untuk proses bimbingan seminar bahkan sampai sidang skripsi dan segala bentuk dukungan, bimbingan, motivasi, arahan, kritik, saran dan masukan yang ibu berikan kepada penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga ibu senantiasa dalam Allah SWT, diberikan kemudahan dalam setiap urusannya dan diberikan rahmat atas kebaikan berkontribusi dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini;
8. Ibu Dra. Fenny Saptiani, M.Si selaku Dosen Pembimbing Kedua, terima kasih atas waktu yang telah ibu luangkan untuk bimbingan bahkan sampai akhir sidang skripsi dan pelukan yang ibu berikan serta segala bentuk dukungan, bimbingan, motivasi, arahan, kritik, saran dan masukan yang positif kepada penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga Allah SWT selalu menyertai di segala bentuk perjalanan kehidupan ibu;
9. Bapak Drs. Dadang Karya Bakti, M.M., selaku Dosen Pengaji Utama yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, memberikan arahan, dan memberikan masukan yang baik untuk skripsi penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi;
10. Seluruh Dosen dan Staff Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, yang telah memberikan ilmu dan bantuan kepada penulis selama masa studi;
11. Kepada cinta pertamaku, Ayah Ahmad Mukhlisin. Terima kasih atas segala kebahagiaan telah ayah diberikan kepada penulis. Dalam setiap langkahku, ayah adalah pahlawan sesungguhnya yang selalu mengusahakan anak pertamanya ini untuk mendapatkan pendidikan setinggi-tingginya meskipun beliau hanya bisa sampai di pendidikan tahap menengah atas. Beliau selalu pantang menyerah dan menunjukkan bagaimana cara menghadapi segala tantangan dengan kepala dingin dan hasi yang

penuh keyakinan.

12. Kepada pintu surgaku, Mama Meri Indriyani. Terima kasih sebesar-besarnya penulis berikan kepada beliau atas perjuangan yang sangat besar mulai dari melahirkan, merawat, dan membesarkan penulis, serta memberikan motivasi, semangat, bantuan, dan doa yang selalu mama berikan kepada penulis selama ini. Mama sangat berperan dalam proses mengerjakan skripsi ini walaupun mama hanya sampai di pendidikan menengah atas, tapi mama yang selalu memastikan bahwa anak-anaknya harus bisa meraih pendidikan yang tinggi. Maaf apabila ada kesalahan sikap dan ucapan yang mungkin menyakiti perasaan, penulis sangat menyayangi mama lebih dari apa pun dan selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik untuk mama, tak pernah ada kata yang cukup untuk mengungkapkan rasa syukur dan terima kasih ini;
13. Kepada kedua saudaraku tercinta, Farel Akbar Al Azizi dan Nikita Anastasya Putri. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup dan selalu menjadi motivasi bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini;
14. Kepada seluruh keluarga besarku, uwak, ayuk, kakak, tante, cici, mami yang selalu menjadi penyemangat yang memberikan motivasi untuk selalu melangkah maju dari awal penulis menjalani kehidupan perkuliahan hingga saat ini;
15. Kepada sahabat SMP-ku, Nadya Aulia Pematuh dan Salsabilla Fajri. Terima kasih sudah selalu bersama penulis untuk memberikan semangat, motivasi, dan hiburan dalam proses ini. Setiap kenangan kita, segala bentuk drama dan cerita bersama adalah harta yang tak ternilai. Semoga kita selalu diberkahi dengan kebahagiaan, keberhasilan dan kesehatan. Penulis bersyukur memiliki sahabat seperti kalian dalam hidup yang singkat ini. Keberadaan kalian telah menjadikan perjalanan hidup ini lebih indah dan berarti, semoga persahabatan ini terus tumbuh dan saling mendukung sampai akhir;

16. Kepada sahabat perkuliahan-ku, Waljiah (Neng), Wiji Rohmawati (Wijay), Zulia Eka Putri (Julek), Alda Chandra, dan Lely Ervi. Terima kasih telah menemani perjalanan yang penuh perjuangan dan kebahagiaan ini. Kuliah bukan hanya tentang tugas, kelas, dan ujian melainkan tentang orang-orang yang membuat semua menjadi mungkin untuk dilalui. Bertukar pikiran, berbagi stress, saling bantu, saling menguatkan, dan saling merayakan setiap pencapaian kecil maupun besar. Semoga perjalanan kita ke depan akan dipenuhi pencapaian dan cerita baru;
17. Kepada Egok, Terima kasih telah menjadi bagian hidup yang memberikan warna dalam perjalanan penulis. Terima kasih atas segala dukungan, semangat, waktu, dan pengertian yang diberikan dan menjadi pendengar atas segala keluh kesah penulis. Semoga kita bisa terus bertumbuh, berkembang, saling mendukung dan menjalani kehidupan dengan cara yang baik.
18. Kepada Bapak Ivan Sagara selaku Asisten *General Manager* PT. *Bukit Asam Tarahan Port* Bandar Lampung yang telah memberikan izin, bantuan, dan kesempatan untuk meneliti dan membantu penulis memperoleh data serta menyelesaikan tugas akhir ini;
19. Kepada seluruh karyawan PT. *Bukit Asam Tarahan Port*, terima kasih yang telah bersedia membantu penulis dalam pengisian kuesioner penelitian semoga selalu diberikan kesehatan dan kebahagiaan;
20. Orang-orang baik yang ada di dekat penulis, yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih atas segala bentuk bantuan dan dukungan yang telah diberikan. Semoga hal-hal baik dan kemudahan hidup menyertai kalian;
21. Kepada Aulia Melisa Putri, diri sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab menyelesaikan skripsi ini dan berusaha sampai detik ini. Terima kasih karena tidak pernah menyerah untuk menggapai apa yang sudah dicita-citakan.

“Mimpi yang besar harus melakukan pengorbanan yang besar” dan akhirnya saya bisa sampai di titik ini, mendapatkan apa yang sudah diimpikan sejak dulu. Perjalanan hidup tidak selalu mudah tapi kekuatan dan keberanian yang baru saja ditemukan semoga tidak akan pernah padam. Sejauh apapun diri ini melangkah, harus selalu ingat jalan untuk kembali. Tetaplah jadi manusia yang mau berusaha dan tidak lelah untuk mencoba.

Bandar Lampung, 14 Januari 2026

Aulia Melisa Putri  
2216051001

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>11</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>V</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>VI</b>
<b>DAFTAR RUMUS .....</b>	<b>VII</b>
<b>I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
2.1 Perilaku Organisasi ( <i>Organizational Behaviour</i> ).....	8
2.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi .....	8
2.1.2 Model Perilaku Organisasi .....	9
2.2 Kinerja Karyawan.....	10
2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	10
2.2.2. Karakteristik Kinerja Karyawan.....	11
2.2.3. Indikator Kinerja Karyawan.....	12
2.3 Kerjasama Tim ( <i>Team Work</i> ) .....	12
2.3.1 Pengertian <i>Team Work</i> .....	12
2.3.2 Indikator <i>Team Work</i> .....	13
2.3.3 Bentuk-Bentuk <i>Team Work</i> .....	14

2.4 Kebahagiaan di Tempat Kerja ( <i>Happiness at Work</i> ).....	15
2.4.1 Pengertian <i>Happiness at Work</i> .....	15
2.4.2 Aspek Aspek <i>Happiness at Work</i> .....	16
2.4.3 Indikator <i>Happiness at Work</i> .....	17
2.5 Keseimbangan antara Kehidupan dan Pekerjaan ( <i>Work Life Balance</i> ).....	18
2.5.1 Pengertian <i>Work Life Balance</i> .....	18
2.5.2 Dimensi <i>Work Life Balance</i> .....	18
2.5.3 Indikator <i>Work Life Balance</i> .....	19
2.6 Penelitian Terdahulu.....	20
2.7 Kerangka Pemikiran .....	22
2.8 Hipotesis .....	25
 <b>III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	27
3.2 Populasi dan Sampel .....	28
3.2.1 Populasi .....	28
3.2.2 Sampel.....	28
3.3 Sumber Data .....	30
3.3.1 Data Primer .....	30
3.3.2 Data Sekunder .....	31
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	31
3.4.1 Kuesioner .....	31
3.4.2 Studi Pustaka.....	31
3.5 Skala Pengukuran Variabel .....	32
3.6 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional .....	32
3.6.1 Definisi Konseptual.....	32
3.6.2 Definisi Operasional.....	33
3.7 Teknik Pengujian Instrumen.....	36
3.7.1 Uji Validitas Instrumen .....	36
3.7.2 Uji Reliabilitas Instrumen .....	38
3.8 Teknik Analisis Data .....	39
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif .....	39

3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	40
3.8.3 Uji Asumsi Klasik .....	40
3.9 Uji Hipotesis.....	41
3.9.1 Uji Parsial T .....	41
3.9.2 Uji Simultan F .....	42
3.9.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	43
<b>IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>44</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	44
4.1.1 Struktur Perusahaan Bukit Asam <i>Tarahan Port</i> .....	48
4.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	50
4.2.1 Distribusi Frekuensi .....	50
4.2.2 Distribusi Jawaban Responden .....	59
4.3 Hasil Analisis Regresi Berganda .....	68
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	69
4.4.1 Uji Normalitas .....	70
4.4.2 Uji Multikolinearitas .....	70
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	71
4.5 Hasil Uji Hipotesis .....	72
4.5.1 Uji Parsial T .....	72
4.5.2 Uji Simultan F .....	74
4.5.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	74
4.6 Pembahasan .....	75
4.6.1 Pengaruh <i>Team Work</i> terhadap Kinerja Karyawan .....	76
4.6.2 Pengaruh <i>Happiness at Work</i> terhadap Kinerja Karyawan .....	78
4.6.3 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan .....	80
4.6.4 Pengaruh <i>Team Work, Happiness at Work</i> , dan <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan .....	83
<b>V. SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>86</b>
5.1 Simpulan.....	86
5.2 Saran.....	87

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>90</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>94</b>

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi.....	8
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 4.1 Logo Perusahaan Bukit Asam.....	43
Gambar 4.2 Wilayah Operasional PTBA.....	45
Gambar 4.3 Struktur Perusahaan Bukit Asam <i>Tarahan Port</i> .....	47
Gambar 4.4 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Gambar 4.5 Persentase Responden Berdasarkan Usia.....	50
Gambar 4.6 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	51
Gambar 4.7 Persentase Responden Berdasarkan Satuan Kerja.....	52
Gambar 4.8 Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	53
Gambar 4.9 Persentase Responden berdasarkan Pendapatan.....	54
Gambar 4.10 Persentase Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	54
Gambar 4.11 Persentase Responden Berdasarkan Status Keluarga.....	55
Gambar 4.12 Hasil Uji Normalitas Grafik P-Plot.....	67
Gambar 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	68

## **DAFTAR TABEL**

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Anggota MIND.ID.....	1
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3.1 Komposisi Karyawan Divisi <i>Tarahan Port</i> .....	26
Tabel 3.2 Jumlah Sampel Operasional.....	28
Tabel 3.3 Skor Skala <i>Likert</i> .....	30
Tabel 3.4 Definisi Operasional.....	34
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas.....	36
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	37
Tabel 3.7 Petunjuk Interpretasi Koefisien Determinasi.....	41
Tabel 4.1 Interpretasi Skala Penilaian Responden.....	52
Tabel 4.2 Distribusi Jawaban Responden <i>Team Work</i> .....	53
Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Responden <i>Happiness at Work</i> .....	55
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden <i>Work Life Balance</i> .....	56
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan.....	58
Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas.....	61
Tabel 4.8 Hasil Uji T.....	63
Tabel 4.9 Hasil Uji F.....	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	65

**DAFTAR RUMUS**

<b>Rumus</b>	<b>Halaman</b>
Rumus 3.1 Slovin.....	27
Rumus 3.2 Alokasi Proporsional.....	28
Rumus 3.3 <i>Pearson Product Moment</i> .....	34
Rumus 3.4 <i>Cronbach Alpha</i> .....	36
Rumus 3.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	37
Rumus 3.6 Model Regresi Berganda.....	39
Rumus 3.7 Uji Parsial (Uji T).....	40
Rumus 3.8 Uji Simultan (Uji F).....	40

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sektor pertambangan memegang peranan penting dalam perekonomian Indonesia. Sektor ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pendapatan negara melalui ekspor, pajak, dan menciptakan lapangan kerja bagi jutaan penduduk (Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, 2024). Namun, sektor pertambangan juga memiliki karakteristik yang perlu diperhatikan bagi manajemen sumber daya manusia. Pekerjaan di sektor ini seringkali melibatkan kondisi lingkungan kerja yang keras, tipe pekerjaan yang menuntut fisik, serta jam kerja yang panjang dan tidak teratur.

Perusahaan sektor tambang yang sahamnya 100% dimiliki oleh negara atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah PT. Inalum (Persero) yang sejak Maret 2023 berganti menjadi MIND.ID (*Mining Industry Indonesia*) sebagai *holding company* bagi beberapa perusahaan tambang di Indonesia. Berikut adalah data anggota dari MIND.ID, kepemilikan saham, dan segmen usahanya dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

**Tabel 1.1 Anggota MIND.ID**

Anggota	Kepemilikan Saham MIND.ID	Segmen Usaha
PT. Aneka Tambang Tbk	65%	Nikel, Emas, dan Bauksit
PT. Bukit Asam Tbk.	65,93%	Pertambangan Batu Bara, Jasa Penambangan, PLTU, dan Hilirisasi Batu Bara
PT. Freeport Indonesia	51,2%	Eksplorasi Tambang, Pengolahan Bijih Tembaga, Emas dan Perak di Papua.
PT. Indonesia Asahan Aluminium	100%	Produsen Ingot Aluminium
PT. Timah Tbk.	65%	Timah

*Sumber: MIND.ID, (2025)*

Berdasarkan tabel 1.1 di atas PT. Bukit Asam Tbk. (PTBA) merupakan salah satu anggota penting MIND.ID dalam portofolio BUMN pertambangan, hal ini dilihat dari besaran persentase kepemilikan sahamnya sebesar 65.93%. Keanggotaan ini menunjukkan peran strategis PTBA sebagai *holding company* pertambangan terbesar di Indonesia. Sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PT. Bukit Asam memiliki peran strategis dalam memenuhi kebutuhan energi dalam negeri dan berkontribusi pada pembangunan nasional. PT. Bukit Asam Tbk memiliki beberapa unit operasi yang tersebar di berbagai lokasi antara lain produksi pertambangan batu bara yakni *Tanjung Enim Mining Site* dan unit pertambangan yang berlokasi di Kalimantan Timur, yang dioperasikan oleh anak perusahaan PT. Bukit Asam yakni PT. Internasional Prima Coal. Untuk mendistribusikan batu bara dari lokasi penambangan menuju pelabuhan milik perusahaan, PT. Bukit Asam Tbk bekerjasama dengan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) yang langsung dikirimkan ke *Tarahan Port* di Lampung dan *Kertapati Port* di Sumatera Selatan (PT. Bukit Asam Tbk, 2024).

Salah satu unit yang memegang peranan penting dalam operasional PT. Bukit Asam Tbk adalah Divisi *Tarahan Port*. Pelabuhan ini memiliki fungsi vital dalam rantai pasok batu bara di PT. Bukit Asam, mulai dari penerimaan dari area tambang, pengelolaan stok, hingga proses bongkar muat dan mengirimkan batu bara ke konsumen domestik maupun internasional, serta mengelola dokumen dan logistik terkait pengiriman (Wawancara dengan Bapak Slamet, karyawan PT. Bukit Asam Tbk tanggal 8 Mei 2025, pukul 17.00 WIB). Hal ini sejalan dengan penjelasan tentang alur produksi dan distribusi yang diuraikan di situs *website* perusahaan (PT. Bukit Asam Tbk, 2024). Oleh karena itu, kinerja karyawan di Divisi *Tarahan Port* menjadi sangat penting bagi kelancaran operasional dan keberhasilan PT. Bukit Asam Tbk secara keseluruhan. Pekerjaan di unit ini sering melibatkan *teamwork* secara intensif, karyawan diharuskan mampu mengambil keputusan yang cepat, dan mampu melakukan manajemen stres yang efektif. Selain itu, faktor-faktor seperti tekanan untuk memenuhi jadwal pengiriman, dan jam kerja yang melelahkan dapat mempengaruhi tingkat *happiness at work* dan

*work life balance* karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja mereka (Pramudika, 2022).

Kinerja merupakan suatu konsep global yang digunakan untuk mengukur efektivitas operasional suatu organisasi atau perusahaan (Nainggolan *et al.*, 2020). Kinerja karyawan menggambarkan prestasi kerja atau hasil kerja dalam bentuk kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia (SDM) sesuai dengan periode yang telah ditentukan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, di antaranya *team work* (Saefi *et al.* 2024), *happiness at work*, dan *work life balance* (Wijaya & Shiva, 2024). Hasil studi dari Khalid & Maryati (2019) menyatakan bahwa kerja sama tim/*team work* berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan di Kimia Farma Pusat. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Saefi *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa *team work* secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Wijaya & Shiva (2024) mengenai *happiness at work* dan *work life balance* juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Team work* hadir sebagai sebagai salah satu aspek fundamental dalam lingkungan kerja *modern*. Tim adalah suatu unit yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling berinteraksi dan berkoordinasi tentang suatu pekerjaan dan upaya-upaya untuk mencapai tujuan tertentu (Khalid & Maryati, 2019). Kerja sama tim (*team work*) merupakan kumpulan orang-orang yang bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama agar lebih mudah diperoleh daripada dikerjakan secara sendiri-sendiri (Hidayat, 2021).

Kerjasama tim akan memberikan dampak positif apabila karyawan dapat bekerja keras dan menciptakan suasana lingkungan kerja yang aman dan nyaman (Saefi *et al.*, 2024). McEwan *et al.*, (2017) memberikan bukti empiris yang cukup kuat bahwa pelatihan kerja tim secara umum efektif untuk meningkatkan baik perilaku kerja tim (dengan ukuran efek 0,683) maupun kinerja tim (dengan ukuran efek

0,919). Dalam lingkungan kerja pelabuhan yang bersifat dinamis, berisiko tinggi, dan menuntut kerja sama yang solid, *team work* memegang peranan penting dalam mendorong meningkatnya kinerja karyawan. Kerja sama yang baik antar karyawan memungkinkan pembagian tugas yang jelas, komunikasi yang efektif, serta mampu menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih cepat.

*Happiness at work* atau kebahagiaan di tempat kerja juga hadir sebagai faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Wijaya & Shiva (2024), mengatakan bahwa *happiness at work* diindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kebahagiaan seorang karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan, hal ini terbukti secara signifikan mampu untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk mengetahui *happiness at work* pada suatu perusahaan, dapat dilihat melalui beberapa tolak ukur seperti hubungan yang positif dengan orang lain, lingkungan kerja fisik, prestasi, kompensasi ataupun kesehatan (Wulandari & Widyastuti, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh (Bellet *et al.*, 2019) menunjukkan bahwa karyawan yang bahagia maka mereka dapat bekerja lebih cepat, hal ini membuat tingkat produktivitas karyawan 13% lebih tinggi.

Sementara itu, *work life balance* atau kerap disebut keseimbangan hidup karyawan masih menjadi isu yang relevan di era digital saat ini. *Work life balance* merupakan suatu konsep keselarasan/keseimbangan yang melibatkan pekerjaan dengan kebahagiaan, keluarga, waktu luang dan juga pengembangan diri (Rachman *et al.*, 2024). Pola kerja, waktu kerja, dan waktu cuti/libur serta tuntutan operasional yang tinggi dapat berpotensi mengganggu keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, yang dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental sehingga berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja. Dilansir dari hasil survei yang dilakukan oleh SEEK Limited (2022) pada 17.623 karyawan dari berbagai negara yaitu Hongkong, Singapura, Indonesia, Malaysia, Filipina, dan Thailand, sebanyak 43% responden dari Indonesia mengungkapkan bahwa *work life balance* merupakan prioritas utama mereka dalam bekerja.

Sebagai langkah awal dalam memulai penelitian ini, peneliti merumuskan karakteristik dari masing-masing variabel dan melakukan wawancara secara langsung kepada 2 responden yang bekerja di PT. Bukit Asam Tbk Divisi *Tarahan Port*. Hasil wawancara yang menunjukkan bahwasanya dalam melakukan pekerjaan tentunya akan selalu ada *team work* atau kerja sama tim dalam mencapai tujuan bersama (Wawancara dengan Bapak Slamet karyawan PT. Bukit Asam Tbk tanggal 20 April 2025, pukul 10.49 WIB). Hal ini dapat dilihat dari nilai kolaboratif yang memiliki arti membangun kerja sama sinergis yang sudah lama diterapkan oleh PT. Bukit Asam Tbk yaitu tata nilai AKHLAK (akhlak, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif) (PT. Bukit Asam Tbk., 2024).

Pada bulan April 2025 lalu PT. Bukit Asam Tbk meraih predikat *Great Place to Work* yang diperoleh berdasarkan survei karyawan terkait apa yang dirasakan ketika bekerja di perusahaan. Survei ini terdiri dari beberapa aspek diantaranya kredibilitas perusahaan, kenyamanan lingkungan kerja, rasa keadilan yang diberikan perusahaan dan rasa bangga karyawan pada perusahaan. Berdasarkan hasil survei, 89% karyawan merasa bahwa PT. Bukit Asam Tbk memberikan tempat kerja yang nyaman dan menyenangkan untuk berkarya, hal ini membuktikan bahwa dalam menjalankan bisnisnya PT. Bukit Asam Tbk menerapkan *happiness at work* bagi karyawan (PT. Bukit Asam Tbk, 2025).

Sedangkan untuk *work life balance*, karyawan sudah cukup merasa seimbang karena sistem jam kerja dan waktu libur yang jelas. Pembagian jam kerja di divisi *Tarahan Port* terbagi menjadi dua jenis yakni jam kerja giliran/*shift* dan jam kerja non giliran/*non shift*. Jam kerja untuk karyawan giliran/*shift* dibagi kedalam 3 *shift* dalam sehari yaitu mulai pukul 23.00-07.00 WIB masuk kedalam *shift* 1, 07.00-15.00 WIB masuk ke *shift* 2, dan 15.00-23.00 WIB masuk ke *shift* 3. Sedangkan untuk jam kerja karyawan non giliran/*non shift* mulai dari senin sampai jumat jam 07.00-16.00 WIB. Waktu libur untuk karyawan dengan jadwal jam kerja giliran adalah hari-hari yang ditetapkan sesuai dengan jadwal kerja gilirannya dan hari libur sesuai yang ditetapkan oleh pemerintah untuk beristirahat

tanpa harus mengerjakan apapun dirumah. Sedangkan untuk waktu libur karyawan non giliran/*non shift* adalah hari sabtu dan minggu serta hari libur yang ditetapkan oleh pemerintah (Wawancara dengan Ibu Litha Citra Dewi, *Personal Administratation Sub Section Head* PT. Bukit Asam *Tarahan Port* tanggal 21 Juli 2025, pukul 10.49 WIB).

Berdasarkan urgensi permasalahan dan kajian teoritis yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih dalam tentang pengaruh *team work*, *happiness at work*, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam *Tarahan Port*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis maupun praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam upaya peningkatan kinerja karyawan perusahaan BUMN sektor energi di Indonesia.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Team Work* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam *Tarahan Port*?
2. Apakah *Happiness at Work* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam *Tarahan Port*?
3. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam *Tarahan Port*?
4. Apakah *Team Work*, *Happiness at Work*, dan *Work Life Balance* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam *Tarahan Port*?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Team Work* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam *Tarahan Port*.

2. Untuk mengetahui pengaruh *Happiness at Work* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. *Bukit Asam Tarahan Port*.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. *Bukit Asam Tarahan Port*.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Team Work, Happiness at Work dan Work Life Balance* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. *Bukit Asam Tarahan Port*.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoretis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian akademik perilaku organisasi bahwasanya *team work, happiness at work, work life balance* dan kinerja karyawan merupakan aspek-aspek yang berkaitan dengan perilaku individu dan kelompok dalam organisasi. Selain itu penelitian ini juga untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan peneliti tentang sejauh mana pengaruh *team work, happiness at work, dan work life balance* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pengembangan keilmuan untuk peneliti selanjutnya.

##### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran bagi para pengambil kebijakan pada PT. *Bukit Asam Tarahan Port* untuk terus memperhatikan kenyamanan karyawan. Serta dapat memberikan informasi sebagai pertimbangan dan bahan masukan dalam bidang sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Perilaku Organisasi (*Organizational Behaviour*)

#### 2.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi

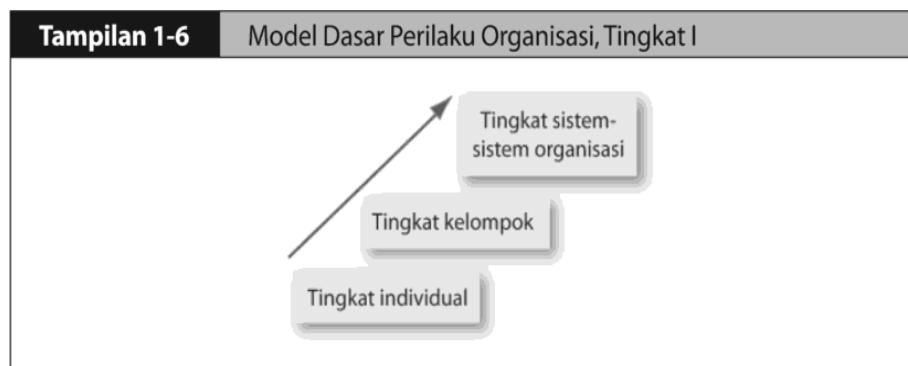
Perilaku organisasi adalah ilmu yang mempelajari tentang hal-hal apa saja yang dikerjakan oleh sekelompok orang maupun individu dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku mereka dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi (Gani *et al.*, 2020). Menurut Robbins dan Judge (2008), perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari tentang pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku suatu organisasi. Disisi lain Amir (2019), mengungkapkan bahwa perilaku organisasi adalah ilmu yang mempelajari tentang segala sesuatu yang terjadi dalam organisasi, termasuk bagaimana pemikiran, perasaan dan perilaku karyawan sebagai individu dan sebagai tim. Perilaku organisasi mencerminkan bagaimana seseorang berpikir, merasa, dan bersikap baik secara individu maupun dalam kelompok yang dapat dipengaruhi oleh keadaan dan karakter organisasi (Listiani, 2019).

Berdasarkan gagasan diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi merupakan suatu bidang studi yang mengkaji tentang bagaimana individu maupun kelompok bertindak dalam suatu organisasi, dan bagaimana organisasi menanggapi perilaku tersebut serta apakah tindakan tersebut berpengaruh pada kinerja organisasi. Setiap orang tentunya memiliki karakteristik dan keunikan masing-masing baik dari persepsi, kepribadian, cita-cita, keyakinan dan pengalaman hidup yang berbeda-beda. Hal ini yang menjadi perilaku organisasi menarik untuk dipelajari karena mengkaji tentang individu maupun kelompok dengan tingkah laku nya dalam organisasi (Gani *et al.*, 2020). Dengan demikian, tujuan dari perilaku organisasi adalah sebagai berikut.

1. Menjelaskan dan memahami cara individu maupun kelompok bertindak dan berinteraksi di dalam organisasi.
2. Menganalisis faktor-faktor yang dapat memengaruhi perilaku individu maupun kelompok dalam organisasi serta dampaknya terhadap produktivitas individu dan kinerja organisasi.
3. Memprediksi serta mencari solusi dari berbagai masalah yang timbul dari hubungan antar individu maupun antara individu dengan lingkungannya dalam organisasi.

### 2.1.2 Model Perilaku Organisasi

Dalam perilaku organisasi, model dipahami sebagai representasi sederhana yang menggambarkan fenomena di dunia nyata. Robbins & Judge (2008) mengemukakan model dasar perilaku organisasi yang tersusun secara sistematis kedalam tiga tingkatan. Model ini dimulai dari tingkat individu, kemudian berkembang ke tingkat kelompok, dan puncaknya adalah tingkat sistem organisasi.



**Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi**

*Sumber: Robbins & Judge (2008)*

Jika dilihat dari gambar 2.1 di atas, ketiga tingkatan tersebut digambarkan sebagai balok-balok bangunan, di mana setiap tingkat menjadi dasar bagi tingkat berikutnya, yang menunjukkan bagaimana perilaku individu mempengaruhi dinamika kelompok, yang pada akhirnya membentuk perilaku dalam sistem organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan konteks, penelitian ini berlokasi di PT. Bukit Asam *Tarahan Port*, variabel-variabel yang diteliti memiliki posisi pada tingkatan model perilaku organisasi yang berbeda. Variabel *happiness at work*, *work life balance* dan kinerja karyawan berada pada tingkat individu, karena ketiganya merupakan pengalaman dan hasil yang bersifat personal bagi setiap karyawan. Sedangkan, untuk variabel *team work* berada pada tingkat kelompok, karena *team work* merupakan suatu dinamika dan interaksi yang terjadi di antara anggota tim dalam suatu unit kerja.

## **2.2 Kinerja Karyawan**

### **2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan prestasi kerja yang merupakan penerapan dari rencana kerja yang dirancang suatu institusi yang harus dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi tersebut baik pemerintah maupun perusahaan atau bisnis untuk mencapai tujuan organisasi (Triana, 2024). Sejalan dengan pendapat Siagian & Kilvin (2020) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari sebuah pekerjaan yang telah dicapai dalam rentang waktu tertentu.

Kinerja juga merupakan konsep global yang mengukur efektivitas operasional suatu organisasi atau perusahaan (Nianggolan *et al.*, 2020). Alhasil kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja dalam bentuk kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia (SDM) sesuai dengan periode yang telah ditentukan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018). Wijaya & Shiva (2024) juga mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun

organisasi dengan menerapkan rencana kerja yang sudah dirancang, dan diukur dalam kualitas serta kuantitas dalam rentang waktu tertentu.

### **2.2.2. Karakteristik Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara dalam Silaen *et al.*, (2021) orang yang memiliki kinerja tinggi maka karakteristiknya adalah sebagai berikut.

1. Memiliki komitmen yang tinggi.

Karyawan yang berkomitmen kuat tentunya akan menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab, setia pada pekerjaan, dan konsisten dalam bekerja.

2. Berani mengambil dan menanggung risiko.

Karyawan dengan kinerja yang baik tentu tidak akan takut untuk mencoba hal baru maupun mengambil keputusan penting, karena mereka berani dan siap menghadapi konsekuensi dari tindakan yang dilakukan.

3. Memiliki tujuan yang realistik.

Kinerja yang optimal muncul dari kemampuan menetapkan tujuan yang jelas, terukur, dan sesuai kapasitas. Tujuan yang realistik membantu karyawan untuk fokus dan pantang menyerah.

4. Memperjuangkan tujuan untuk diwujudkan dan rencana kerja yang menyeluruh dimiliki.

Karyawan dengan kinerja tinggi akan berusaha untuk mewujudkan target yang telah dibuat dengan menyusun rencana kerja yang matang, terstruktur dan komprehensif.

5. Memanfaatkan seluruh umpan balik yang didapatkan.

Terbuka akan kritik, masukan, dan saran juga dibutuhkan untuk melakukan perbaikan diri dan meningkatkan kualitas kerja.

6. Dapat mewujudkan rencana yang sudah diprogramkan.

Tidak hanya melakukan perencanaan, konsisten untuk melaksanakan rencana hingga menghasilkan *output* sesuai keinginan juga sangat diperlukan.

### **2.2.3. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins dalam Safitri, (2022) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan.

#### **1. Kualitas.**

Kualitas dapat diukur dari tanggapan karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan karyawan dalam menyempurnakan tugas.

#### **2. Kuantitas**

Kuantitas merupakan besaran jumlah yang dihasilkan seperti jumlah unit dan jumlah aktivitas yang bisa diselesaikan.

#### **3. Ketepatan waktu**

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dengan cara memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### **4. Efektivitas**

Efektivitas merupakan tingkat maksimal penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) untuk menaikkan hasil tiap unit.

#### **5. Kemandirian**

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya secara individual.

## **2.3 Kerjasama Tim (*Team Work*)**

### **2.3.1 Pengertian *Team Work***

Menurut Khalid & Ria, (2019) tim adalah suatu unit yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling berinteraksi dan berkoordinasi tentang suatu pekerjaan dan upaya-upaya untuk mencapai tujuan tertentu. Kerjasama tim akan memberikan dampak positif apabila karyawan dapat bekerja keras dan menciptakan suasana lingkungan kerja yang aman dan nyaman (Saefi *et al.*, 2024). Kerjasama tim yang baik sangat dibutuhkan untuk mendukung proses pencapaian tujuan oleh perusahaan.

Menurut (Nainggolan *et al.*, 2020), kerjasama tim merupakan salah satu cara untuk mendorong karyawan agar dapat melakukan pekerjaan lebih efektif. Adanya kerjasama tim karyawan diminta untuk selalu kreatif karena akan menghadapi tantangan dan berbagai pengetahuan mereka tentang peluang yang tersedia. Menurut West dalam Hatta *et al.*, (2017) kerja sama tim adalah kegiatan berkelompok dalam efisiensi dan efektivitas untuk meringankan beban masing-masing individu.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *team work* atau kerjasama tim adalah suatu bentuk kolaborasi yang melibatkan sekelompok individu yang saling berinteraksi, berkomunikasi, dan bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan.

### **2.3.2 Indikator *Team Work***

Menurut West dalam Hatta *et al.*, (2017) ada tiga indikator *team work* sebagai alat ukurnya, yaitu sebagai berikut.

1. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerjasama yang baik.
2. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran yang nantinya akan tercipta kerja sama.
3. Penggerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan cara mengerahkan seluruh kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, yang akan membuat kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

Sedangkan menurut Sharma *et al.*, dalam Pratiwi & Nugrohoseno (2018) ada tujuh indikator dari *team work*, yaitu.

1. Memiliki tujuan yang jelas, yaitu semua anggota tim harus memahami arah kerja dan sasaran yang ingin dicapai bersama.
2. Terbuka dan jujur dalam komunikasi, memungkinkan informasi dan ide dapat mengalir tanpa hambatan sehingga mempermudah koordinasi.
3. Pengambilan keputusan yang kooperatif, keputusan diperoleh melalui musyawarah bersama tanpa didominasi oleh individu tertentu.

4. Suasana kepercayaan, menjadi dasar hubungan antar anggota sehingga memungkinkan terjalinnya kerja sama yang kuat.
5. Rasa memiliki, membuat setiap anggota merasa menjadi bagian penting dari tim dan bertanggung jawab akan hasil kerja tim.
6. Memiliki keterampilan mendengarkan yang baik, mampu untuk menghindari miskomunikasi dan meningkatkan pemahaman antar anggota.
7. Semua anggota ikut berpartisipasi, untuk menunjukkan bahwa kerja tim yang efektif menuntut seluruh anggota aktif.

Penelitian ini menggunakan indikator *team work* yang dikemukakan oleh West dalam Hatta *et al.*, (2017). Pemilihan indikator ini karena lebih ringkas, jelas, dan operasional sehingga lebih mudah diukur dibandingkan dengan indikator Sharma *et al.*, dalam Pratiwi & Nugrohoseno (2018) yang lebih luas dan fokus pada psikologis. Indikator West dalam Hatta *et al.*, (2017) mencakup tanggung jawab bersama, kontribusi anggota tim, dan optimalisasi pemanfaatan kemampuan anggota tim. Indikator West lebih sesuai dengan karakteristik organisasi pertambangan seperti PT. Bukit Asam Tarahan Port, di mana distribusi tugas, kolaborasi operasional, dan kerjasama tim adalah bagian penting dari proses organisasi.

### **2.3.3 Bentuk-Bentuk *Team Work***

Menurut Kaswan dalam Nasution, (2021) ada beberapa bentuk-bentuk kerjasama tim dalam perusahaan, yaitu sebagai berikut.

1. *Networking/Jejaring: Awal Kerjasama*

*Networking* atau *jejaring* didefinisikan sebagai bentuk pertukaran informasi atau jasa antar individu, kelompok, atau institusi terutama, agar dapat mengembangkan hubungan bisnis yang produktif.

2. *Coordination/Koordinasi: Kerjasama yang Lebih Tinggi*

Hal yang lebih formal dan lebih kompleks daripada *jejaring* ialah *koordinasi*, dalam pengertian sinkronisasi dan integrasi aktivitas, tanggung jawab, kendali, kontrol, atau pengawasan untuk memastikan penggunaan sumber daya secara efisien agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. *Cooperation*/Kerja Sama: Lebih Signifikan.

*Cooperation* atau kerjasama memiliki arti rencana sukarela dimana dua atau tiga orang terlibat dalam pertukaran yang saling menguntungkan sebagai pengganti berkompetisi.

4. *Collaboration/Teamwork*: Kerja Sama Tim yang Sebenarnya

*Collaboration* adalah tentang bekerja sama sebagai tim, berkembang atas dasar kerja sama, mengusulkan dan menilai ide-ide kreatif baru, dan berkomunikasi satu sama lain dalam lingkungan yang terbuka dan menghargai. Kolaborasi ialah tentang tujuan bersama tim bukan tujuan individual anggotanya.

## 2.4 Kebahagiaan di Tempat Kerja (*Happiness at Work*)

### 2.4.1 Pengertian *Happiness at Work*

Untuk meningkatkan performa karyawan salah satu upaya yang bisa dilakukan oleh pemilik perusahaan ialah harus memperhatikan kebahagiaan karyawan di tempat kerjanya atau biasa disebut *happiness at work* (Wijaya & Shiva, 2024). Diener (2000) mengatakan bahwa menjadi bahagia sangat penting bagi beberapa orang dan kebahagiaan ditemukan sebagai tujuan yang sangat dihargai oleh masyarakat. Menurut Wulandari & Batubara (2023), karyawan yang memiliki sikap positif dapat berkontribusi secara efektif pada perusahaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Sholihin & Sunyoto (2024) *happiness at work* berkaitan dengan bagaimana seseorang mengalami dan menghargai kehidupannya secara total mengingat sebagian besar waktunya dihabiskan untuk bekerja, pemahaman tentang peran dalam pekerjaan dan tempat kerja sangatlah penting karena dapat membantu terciptanya kebahagiaan bagi individu. Kebahagiaan dalam pekerjaan didefinisikan sebagai seberapa puas individu dengan kehidupan dan pekerjaan yang sedang dijalani (Prasetyo *et al.*, 2017).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja (*happiness at work*) merupakan salah satu faktor yang dapat

memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang bahagia cenderung memiliki sikap positif yang akan berpengaruh pada kontribusi mereka pada perusahaan.

#### **2.4.2 Aspek Aspek *Happiness at Work***

Menurut Fisher (2010), ada beberapa aspek yang dimiliki oleh *happiness at work* , yaitu sebagai berikut.

1. **Percaya Pada Lingkungan Kerja (*Trust The People They Work For*)**

Pada lingkungan kerja, setiap individu perlu memiliki rasa percaya terhadap pekerjaannya, rekan kerja, dan juga atasannya.

2. **Penghargaan Diri di Tempat Kerja (*Have Pride in What They Do*)**

Adanya hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja, serta pemimpin yang dapat memberikan dukungan yang baik dapat, nantinya akan menjadikan karyawan merasa ikut terlibat dalam kesuksesan perusahaan dan membentuk rasa puas dan bahagia dalam diri sendiri.

3. **Nyaman Pada Lingkungan Kerja (*Enjoy The People They Work With*)**

Kenyamanan yang dimiliki karyawan terhadap lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh sikap yang ditunjukkan atasan dan rekan kerja. Ketika sikap yang ditunjukkan saling menghormati, adil, dan dapat membuat pekerja dapat menikmati pekerjaannya, maka rasa nyaman pada lingkungan kerja akan terbentuk dengan sendirinya.

Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Januwarsono (2015) ada beberapa aspek yang mempengaruhi *happiness at work*, yakni.

1. Kepuasan kerja, yang terdiri dari keadilan promosi, gaji, motivasi, dan dukungan rekan kerja.
2. Perilaku kepemimpinan, yang terdiri dari pemimpin yang dapat dipercaya, pemimpin sebagai rekan kerja, pemimpin dapat dipercaya, dan pemimpin yang dapat membantu bawahannya.
3. Kinerja karyawan, yang terdiri dari kompetensi, keterampilan, tanggung jawab, ketepatan waktu, keseriusan dan produktivitas.

4. Budaya organisasi, yang terdiri dari harmonisasi ditempat kerja, aset terpenting karyawan, rasa saling percaya antara atasan dengan bawahan dan saling percaya antar rekan kerja.
5. Kepercayaan organisasi, yang terdiri dari kapabilitas SDM, kekuatan infrastruktur, konsistensi perusahaan, dan komitmen organisasi.
6. Karakteristik individu, yang terdiri dari menikmati pekerjaan, melakukan pekerjaan tanpa keberatan, dan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

#### **2.4.3 Indikator *Happiness at Work***

Menurut Wulandari & Widyastuti (2014) untuk mengetahui tingkat *happiness at work* suatu perusahaan dapat dilihat melalui tolak ukur sebagai berikut.

1. Hubungan Positif dengan Orang Lain

Hubungan positif dengan orang lain dapat dilihat dari bagaimana seseorang dapat berhubungan satu sama lain dan saling mendukung antar rekan kerja dan dapat berhubungan baik dengan atasan.

2. Prestasi

Prestasi merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan atas apa yang sudah dikerjakan. Seorang karyawan dianggap berhasil jika dapat meraih hasil dari apa yang diusahakan.

3. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan sarana yang digunakan untuk memudahkan karyawan dalam bekerja, karena harus memiliki ruang kerja dan peralatan yang memadai.

4. Kompensasi

Hakikatnya karyawan yang bekerja akan mendapatkan balas jasa dari pekerjaan yang sudah dilakukan, salah satunya adalah mendapatkan gaji sesuai dengan yang telah dilakukan dan kemampuan yang dimiliki.

5. Kesehatan

Saat bekerja karyawan harus memiliki kondisi fisik dan psikis yang sehat, jika kondisi sehat jasmani dan rohani akan memiliki pikiran yang sehat juga sehingga siap untuk mengerjakan pekerjaan yang akan datang.

## 2.5 Keseimbangan antara Kehidupan dan Pekerjaan (*Work Life Balance*)

### 2.5.1 Pengertian *Work Life Balance*

*Work life balance* adalah isu yang makin relevan di era modern ini, yang mencerminkan upaya individu untuk menyeimbangkan antara kehidupan profesional dan personal. Hal ini sejalan dengan pendapat Rachman *et al.*, (2024) yang mengatakan bahwa *work life balance* merupakan suatu konsep keselarasan atau keseimbangan yang melibatkan pekerjaan dengan kebahagiaan, keluarga, waktu luang dan juga pengembangan diri.

Keseimbangan hidup karyawan atau *work life balance* perlu diperhatikan agar karyawan dapat membagi waktunya untuk bekerja dan kegiatan diluar pekerjaan (Wijaya & Shiva, 2024). Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan tentu dapat berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan akibat beban kerja yang berlebihan, tingginya tekanan dan kurangnya waktu untuk beristirahat (Daud *et al.*, 2024). Karyawan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan yang baik biasanya akan menunjukkan produktivitas, kreativitas, dan semangat kerja yang lebih tinggi lagi (Afandi *et al.*, 2023).

Berdasarkan pendapat diatas tentang *work life balance*, dapat diambil kesimpulan bahwa *work life balance* atau keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan yang memiliki dampak nya masing-masing sehingga dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan.

### 2.5.2 Dimensi *Work Life Balance*

Menurut Rincy & Panchanatham (2010), terdapat empat dimensi utama untuk mengukur *work life balance*, yaitu sebagai berikut.

#### 1. *Intrusion of Personal Life into Work* (IPLW)

Dimensi ini mengacu pada seberapa besar kehidupan pribadi (keluarga) individu dapat mengganggu atau memengaruhi kinerja seseorang di tempat kerja. Contohnya yaitu sering menunda pekerjaan akibat urusan rumah tangga yang dapat memengaruhi performa karyawan.

## 2. *Intrusion of Work into Personal Life* (IWPL)

Dimensi ini merupakan kebalikannya dari IPLW, yaitu seberapa besar tuntutan atau masalah dalam pekerjaan dapat mengganggu atau memengaruhi kehidupan pribadi individu. Contohnya yaitu karyawan yang sulit mengatur waktu untuk kumpul bersama keluarga akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan.

## 3. *Work Enhancement by Personal Life* (WEPL)

Dimensi ini mengacu pada seberapa besar dampak positif dari kehidupan pribadi terhadap kinerja seseorang di tempat kerja. Ketika kehidupan pribadi menyenangkan, hal ini dapat meningkatkan tingkat kepercayaan diri dan mampu memberikan energi positif yang bisa meningkatkan performa saat bekerja.

## 4. *Personal Life Enhancement by Work* (PLEW)

Dimensi ini mengacu pada seberapa besar pekerjaan itu bisa memberikan dampak positif dan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi. Contohnya yaitu kebiasaan disiplin yang menjadi budaya di tempat kerja menjadikan individu disiplin juga dalam mengerjakan tugas rumah tangga.

### 2.5.3 Indikator *Work Life Balance*

Menurut Arifin & Muharto (2022) untuk mengukur *work life balance* terdapat tiga indikator yaitu sebagai berikut.

#### 1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Keseimbangan waktu merujuk pada jumlah waktu yang dimiliki oleh individu antara pekerjaan dan aktivitas lain diluar pekerjaan.

#### 2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

Keseimbangan keterlibatan merujuk pada jumlah keterlibatan secara psikologis dan komitmen individu dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaannya.

#### 3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Keseimbangan kepuasan merujuk pada jumlah kepuasan individu terhadap pekerjaannya maupun hal diluar pekerjaannya. Hal ini dilihat dari kondisi keluarga, hubungan dengan rekan kerja, dan kualitas pekerjaan.

Menurut Ardiansyah & Surjanti (2020) ada empat indikator *work life balance* yakni.

1. Keseimbangan waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi maupun kegiatan lain, yaitu bagaimana seseorang dapat mengelola waktu mereka secara proporsional sehingga pekerjaan mereka tidak mengganggu aktivitas pribadi mereka atau sebaliknya.
2. Bertanggung jawab penuh terhadap perusahaan dan keluarga, yang menunjukkan bahwa mereka dapat memenuhi tuntutan pekerjaan tanpa mengabaikan kewajiban keluarga mereka.
3. Memiliki kehidupan sosial yang baik di luar perusahaan, menunjukkan bahwa mereka dapat terus menjaga hubungan dan interaksi yang sehat dengan rekan kerja, teman, dan orang lain tanpa terhalang oleh tanggung jawab pekerjaan.
4. Memiliki waktu untuk melaksanakan hobi, karena hobi adalah salah satu cara yang dapat dilakukan untuk menyenangkan secara pribadi sebagai cara untuk memulihkan energi dan meningkatkan kesehatan mental.

Indikator *work life balance* yang dikembangkan oleh Arifin dan Muharto (2022) dipilih karena memiliki dasar teoretis yang kuat, dan relevan dengan konteks penelitian. Tiga aspek yang digunakan keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan dapat menggambarkan hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih komprehensif. Selain itu, indikator ini mudah dioperasionalkan dalam lingkungan korporasi besar seperti sektor pertambangan dan sering digunakan dalam penelitian akademis, sehingga meningkatkan validitas dan kemudahan dalam membandingkan hasil penelitian.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Perbedaan</b>
Rachman, <i>et al.</i> , (2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim,	Metode Penelitian Kuantitatif Survei dan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa	Penelitian ini menggunakan 2 variabel yang sama dengan penelitian yang

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
	dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR BK Purwokerto.	Kuesioner.	kepemimpinan transformasional dan kerja sama tim memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	sudah dilakukan, perbedaannya hanya pada gaya kepemimpinan transformasional dan <i>happiness at work</i> .
Wijaya & Shiva, (2024)	<i>Happiness at Work, Work Life Balance</i> dan <i>Job Satisfaction</i> Terhadap Kinerja Karyawan Bayang Café Jimbaran.	Metode Penelitian Kuantitatif Menggunakan Pendekatan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa ketiga variabel tersebut secara signifikan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.	Penelitian Wijaya & Shiva (2024) menggunakan variabel independen <i>happiness at work</i> dan <i>work life balance</i> , serta <i>job satisfaction</i> sebagai variabel mediasi. Sedangkan penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu, <i>team work</i> , <i>happiness at work</i> , dan <i>work life balance</i> .
Diana, <i>et al.</i> , (2022)	<i>Effect of Work Life Balance (WLB) and Workload on Employee Performance with Motivation as a Moderation Variable (Study on Employees of PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Tarahan Harbor Unit).</i>	Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari <i>work life balance</i> dan beban kerja terhadap kinerja, tetapi motivasi kerja tidak mampu untuk memperkuat <i>work life balance</i> namun dapat memperkuat pengaruh beban kerja.	Penelitian ini menguji pengaruh WLB dan beban kerja serta peran moderasi motivasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel independen <i>happiness at work</i> dan <i>team work</i> .
Sadam Muklis Saefi, Sakinah, & Riki Gana Suyatna. (2024).	Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMK Muhammadiyah 1 Rumbia (Lampung	Metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dengan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan SMK Muhammadiyah 1	Penelitian yang dilakukan menggunakan variabel kerjasama tim, komunikasi dan disiplin kerja sedangkan penelitian ini menggunakan

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
	Tengah, Lampung).	analisis deskriptif.	Rumbia Lampung Tengah.	pembaharuan variabel dengan menggunakan <i>happiness at work</i> dan <i>work life balance</i> .
Khalid & Maryati,(2019) .	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Kimia Farma.	Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan regresi linier berganda.	Untuk budaya organisasi tidak ada pengaruh nyata terhadap kinerja, sedangkan kompensasi dan kerjasama tim berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini tidak menggunakan variabel yang berfokus pada keseimbangan psikologis dan keseimbangan kehidupan dengan pekerjaan, berbeda dengan penelitian saat ini yang menggunakan variabel <i>happiness at work</i> dan <i>work life balance</i> sebagai perspektif baru yang bisa mempengaruhi kinerja.

Sumber: Data Peneliti (2025)

## 2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan merupakan landasan konseptual yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini. Penelitian ini mengangkat empat variabel utama, yaitu *team work*, *happiness at work*, *work life balance* dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *team work*, *happiness at work*, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, tentunya perusahaan akan melakukan segala macam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan (Putri *et al.*, 2024). Menurut Brahmasisari (2009) kinerja karyawan merupakan hasil kerja (*output*) yang dapat dicapai oleh karyawan di lingkungan perusahaan yang diukur melalui tiga indikator hasil pelaksanaan tugas individu, perilaku individu, dan

sikap individu. Indikator kinerja karyawan menurut Robbins dalam Safitri (2022) terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, di antaranya *team work* (Saefi *et al.*, 2024), *happiness at work*, dan *work life balance* (Wijaya & Shiva, 2024). Hasil studi dari Khalid & Maryati (2019) menyatakan bahwa *team work* berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan di Kimia Farma Pusat. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Saefi *et al.* (2024) menunjukkan bahwa *team work* secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Wijaya & Shiva (2024) mengenai *happiness at work* dan *work life balance* juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori perilaku organisasi (Robbins & Judge, 2008) yang menjelaskan bahwa perilaku organisasi dapat dipengaruhi oleh individu, kelompok dan struktur. Teori ini dapat digunakan untuk memahami bagaimana *team work*, *happiness at work*, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

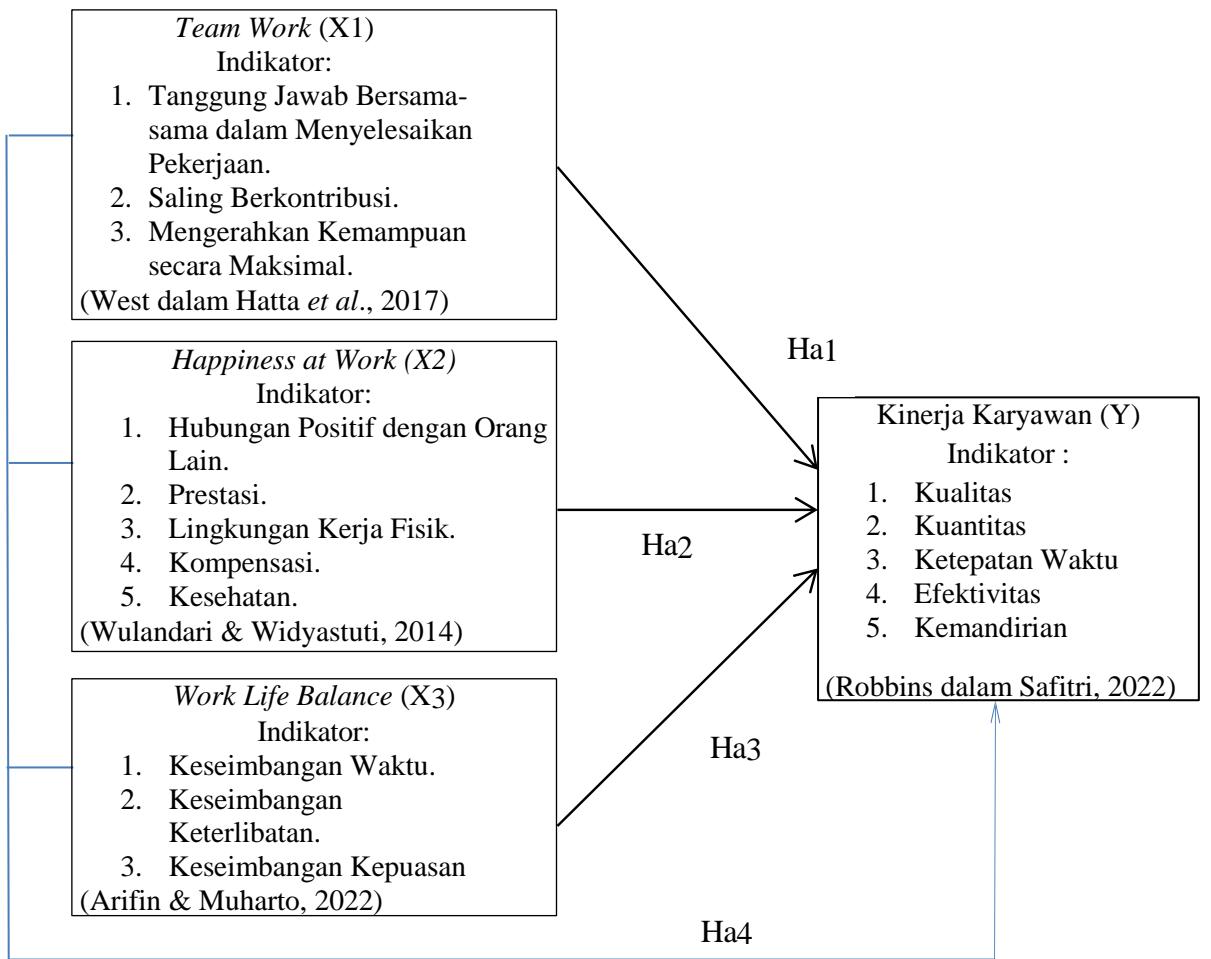
Tim merupakan suatu unit yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling berinteraksi dan berkoordinasi mengenai suatu pekerjaan dan upaya-upaya untuk mencapai tujuan tertentu (Khalid & Maryati, 2019). Kerjasama tim akan memberikan dampak positif apabila karyawan dapat bekerja keras dan menciptakan suasana lingkungan kerja yang aman dan nyaman (Saefi *et al.*, 2024). Kerjasama tim yang baik sangat dibutuhkan untuk mendukung proses pencapaian tujuan oleh perusahaan. Jika dilihat dari penelitian terdahulu banyak yang menunjukkan hasil pengaruh yang positif antara pengaruh *team work* terhadap kinerja karyawan. Adapun indikator *team work* seperti tanggung jawab secara bersama-sama dalam menyelesaikan pekerjaan, saling berkontribusi, dan mengerahkan kemampuan secara maksimal (West dalam Hatta *et al.*, 2017).

*Happiness at work* menurut Prasetyo *et al.*, (2017) didefinisikan sebagai seberapa puas individu dengan kehidupan dan pekerjaan yang sedang dijalani. Untuk meningkatkan performa karyawan salah satu upaya yang bisa dilakukan oleh

pemilik perusahaan ialah harus memperhatikan kebahagiaan karyawan di tempat kerjanya atau biasa disebut *happiness at work* (Wijaya & Shiva, 2024). Jika karyawan merasa bahagia dalam bekerja tentunya akan memberikan dampak positif berupa meningkatnya kinerja dan produktivitasnya. Adapun indikator *happiness at work* menurut Wulandari & Widyastuti (2014) yaitu, hubungan positif dengan orang lain, prestasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi dan kesehatan.

Selain *team work* dan *happiness at work* yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, *work life balance* juga secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Keseimbangan hidup karyawan atau *work life balance* perlu diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan dapat membagi waktunya untuk bekerja dan kegiatan lain diluar pekerjaannya (wijaya & Shiva, 2024). Jika terjadi ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan tentu akan berdampak negatif pada kinerjanya. Adapun indikator untuk mengukur *work life balance* menurut Arifin & Muharto (2022) yaitu, keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah disusun oleh peneliti, terdapat indikasi yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari beberapa variabel, yaitu *team work* (X1), *happiness at work* (X2) dan *work life balance* (X3), terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dalam gambar 2.2 berikut.



**Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran**

Keterangan:

Secara Simultan = →

Secara Parsial = →

## 2.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan dugaan sementara atau prediksi mengenai hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Menurut Sugiyono (2023) hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berikut hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

- $H_a1$ : Terdapat Pengaruh *Team Work* terhadap Kinerja Karyawan
- $H_01$  : Tidak Terdapat Pengaruh *Team Work* Terhadap Kinerja Karyawan
- $H_a2$  : Terdapat Pengaruh *Happiness at Work* terhadap Kinerja Karyawan

- $H_02$ : Tidak Terdapat Pengaruh *Happiness at Work* terhadap Kinerja Karyawan
- $H_a3$  : Terdapat Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan
- $H_03$  : Tidak Terdapat Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan
- $H_a4$  : Terdapat Pengaruh *Team Work*, *Happiness at Work*, dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan
- $H_04$ : Tidak Terdapat Pengaruh *Team Work*, *Happiness at Work*, dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan.

### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, menurut Sugiyono (2023) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian dan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik yang memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan sebelumnya. Penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme yang berarti memandang realitas/fenomena tersebut mampu untuk diklasifikasikan yang relatif tetap, konkret, terukur, dan hubungan sebab akibat (Sugiyono, 2023).

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian eksplanatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian eksplanatif dilakukan untuk menjelaskan tentang mengapa suatu kejadian dapat terjadi. Penelitian eksplanatif juga bertujuan untuk menjelaskan tentang hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang telah dipilih dan juga mengetahui pengaruh antar variabel (Holiawati, 2025). Berdasarkan pengertian diatas dapat dikatakan bahwa penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk meneliti populasi atau sampel yang berbentuk angka yang dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh dan hubungan antar variabel.

Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen yaitu *team work* (X1), *happiness at work* (X2) dan *work life balance* (X3) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian menarik kesimpulannya (Sugiyono, 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bukit Asam *Tarahan Port* yang berjumlah 167 karyawan. Data yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis secara kuantitatif, dan analisis statistik akan digunakan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan positif yang parsial maupun simultan. Berikut ini adalah tabel 3.1 satuan kerja karyawan PT. Bukit Asam *Tarahan Port*.

**Tabel 3.1 Komposisi Karyawan Divisi *Tarahan Port***

<b>Karyawan Satker Divisi <i>Tarahan Port</i></b>		
<b>No.</b>	<b>Satuan Kerja</b>	<b>Jumlah</b>
1.	<i>Tarahan Port General Manager</i>	1
2.	<i>Lampung Briquettes</i>	1
3.	<i>Technical Operations Studies</i>	5
4.	<i>Product Control</i>	16
5.	<i>HR, GS, Finance, &amp; CSR Department</i>	18
6.	<i>SHE &amp; Security Management</i>	10
7.	<i>Port Operations</i>	41
8.	<i>Maintenance</i>	66
<b>Karyawan Non Satker Divisi <i>Tarahan Port</i></b>		
9.	<i>Procurement</i>	7
10.	<i>Tarahan Coal Transportation</i>	1
11.	<i>Account Receivable</i>	1
<b>Total</b>		<b>167</b>

*Sumber: HR, GS, Finance, & CSR Department Head*

#### 3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian yang ada dalam populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2023), sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel bertujuan

untuk memperoleh data yang mampu menggambarkan populasi secara keseluruhan. Salah satu teknik pengambilan sampel yang dapat digunakan adalah *non-probability sampling*, yaitu teknik penentuan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama terhadap setiap anggota untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi *convience sampling*, *purposive sampling*, *snowball sampling* dan *quota sampling* (Sugiyono, 2023).

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *quota sampling*, untuk memastikan bahwa jumlah responden sesuai dengan kebutuhan serta dapat menggambarkan tiap bagian populasi (Sugiyono, 2023). *Quota sampling* adalah teknik pengambilan untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah kuota yang diinginkan (Sugiyono, 2023). Teknik ini dipilih karena dapat memudahkan dan lebih efisien dalam pengumpulan data di lingkungan operasional yang sibuk. Untuk mengetahui total jumlah responden yang akan dijadikan sampel untuk mewakili populasi karyawan PT. *Bukit Asam Tarahan Port* menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2023) sebagai pedoman yaitu sebagai berikut.

$$S = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

### Rumus 3.1 Slovin

Keterangan:

S = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

d = Signifikansi (10%)

Berdasarkan rumus diatas, maka besaran sampel yang harus diambil adalah:

$$S = \frac{167}{167 \cdot 10^2 + 1}$$

$$S = \frac{167}{2.67}$$

$$s = 62,55$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, jumlah besaran sampel yang harus diambil adalah 63 responden. Untuk menentukan besarnya sampel per satuan kerja dapat

digunakan metode alokasi proporsional. Menurut Sugiyono (2023), alokasi proporsional digunakan untuk membagi jumlah sampel ke dalam tiap kelompok (strata/divisi) sesuai dengan proporsi jumlah anggota populasi tiap kelompok terhadap populasi keseluruhan. Berikut adalah rumus alokasi proporsional:

$$n = \frac{\text{jumlah karyawan tiap divisi}}{\text{total karyawan}} \times \text{total sampel}$$

**Rumus 3.2 Alokasi Proporsional**

**Tabel 3.2 Jumlah Sampel Proporsional**

No.	Satuan Kerja	Rumus	Total Sampel
1.	<i>Tarahan Port General Manager</i>	$\frac{1}{167} \times 63$	0
2.	<i>Lampung Briquettes</i>	$\frac{1}{167} \times 63$	0
3.	<i>Technical Operations Studies</i>	$\frac{5}{167} \times 63$	2
4.	<i>Product Control</i>	$\frac{16}{167} \times 63$	6
5.	<i>HR, GS, Finance, &amp; CSR Department</i>	$\frac{18}{167} \times 63$	8
6.	<i>SHE &amp; Security Management</i>	$\frac{10}{167} \times 63$	4
7.	<i>Port Operations</i>	$\frac{41}{167} \times 6$	15
8.	<i>Maintenance</i>	$\frac{66}{167} \times 63$	25
9.	<i>Procurement</i>	$\frac{7}{167} \times 63$	3
10.	<i>Tarahan Coal Transportation</i>	$\frac{1}{167} \times 63$	0
11.	<i>Account Receivable</i>	$\frac{1}{167} \times 63$	0
<b>Total</b>			63

*Sumber : Diolah oleh Peneliti, (2025)*

### 3.3 Sumber Data

#### 3.3.1 Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung dari sumber pertama yang dilakukan peneliti melalui teknik pengumpulan data seperti wawancara, observasi, dan kuesioner (Sugiyono, 2023). Dalam penelitian ini, data primer

diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator yang terdapat di tiap variabel penelitian, *yaitu team work, happiness at work, work life balance*, dan kinerja karyawan.

Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan dengan menggunakan skala *likert* dan disebarluaskan kepada karyawan PT. *Bukit Asam Tarahan Port* secara *online* melalui *google form*. Penyebaran secara *online* guna mempermudah proses pengumpulan data dan memastikan seluruh responden dapat mengakses serta mengisi kuesioner secara efisien.

### **3.3.2 Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang didapatkan secara tidak langsung dari sumber pertama, melainkan didapat melalui pihak maupun media lain misalnya literatur terkait, majalah, internet, keterangan-keterangan atau publikasi lainnya (Sugiyono, 2023). Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh melalui studi pustaka yang mencakup berbagai sumber seperti buku, jurnal nasional dan internasional, laporan hasil penelitian sebelumnya, situs internet, serta media lainnya yang memuat informasi yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti.

## **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

### **3.4.1 Kuesioner**

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2023). Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT *Bukit Asam Tarahan Port* dengan bentuk *google form* melalui satuan kerja *HR, GS, Finance, & CSR Department Head*.

### **3.4.2 Studi Pustaka**

Penelitian ini diawali dengan tahap studi pustaka. Studi pustaka merupakan kegiatan pengumpulan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian terdahulu yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur, serta publikasi-publikasi lain yang

dapat dijadikan sumber penelitian (Sugiyono, 2023). Oleh karena itu studi pustaka bersifat teoritis agar penelitian yang dilakukan memiliki landasan teori yang kuat. Studi pustaka dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang *team work, happiness at work* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

### 3.5 Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan skala *likert* sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan keyakinan individu maupun sekumpulan individu tentang fenomena atau isu sosial tertentu. Dengan menggunakan skala *likert*, maka variabel yang diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel lalu dijadikan sebagai tolak ukur menyusun butir-butir pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2023). Seluruh pernyataan dalam penelitian ini akan disusun dalam bentuk pernyataan positif agar memudahkan pemahaman responden dalam mengisi kuesioner dan meningkatkan kejelasan makna dari setiap pernyataan. Penelitian ini menggunakan urutan 5 skor atau angka penelitian dari satu (1) sampai lima (5). Berikut adalah tabel 3.1 skor skala *likert*.

**Tabel 3.3 Skor Skala Likert**

No	Skala	Bobot Skor
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Netral (N)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

*Sumber: Sugiyono (2023)*

### 3.6 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

#### 3.6.1 Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah penjelasan yang menjelaskan makna dari suatu variabel dalam konteks teori atau konsep yang lebih luas. Ini menggambarkan sifat dasar dari variabel tersebut, seringkali berdasarkan literatur atau teori yang ada. (Cresswell, 2020). Berikut ini adalah definisi konseptual dari variabel-variabel penelitian.

### 1. *Team Work*

Menurut West dalam Hatta *et al.*, (2017) kerja sama tim adalah kegiatan berkelompok dalam efisiensi dan efektivitas untuk meringankan beban masing-masing individu.

### 2. *Happiness at Work*

Keadaan emosi yang menyenangkan dan kegiatan positif yang dialami individu secara pribadi dalam menilai dirinya sendiri, apakah merasa bahagia atau tidak saat menjalankan aktivitas pekerjaan di lingkungan kerja (Wulandari & Widyastuti, 2014).

### 3. *Work Life Balance*

*Work-life balance* merupakan suatu kondisi seimbang dalam kehidupan individu, di mana seseorang tetap menjalankan tanggung jawab dan kewajiban pekerjaannya tanpa mengesampingkan aspek-aspek penting dalam kehidupan pribadinya (Arifin & Muharto, 2022).

### 4. Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2008), kinerja karyawan merupakan hasil dari aktivitas kerja yang mencerminkan seberapa efektif individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

#### 3.6.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan tentang bagaimana suatu variabel diukur atau dioperasionalkan ke dalam penelitian. Ini mencakup langkah-langkah konkret dan metode yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut, serta indikator yang relevan (Cresswell, 2020). Berikut ini adalah tabel definisi operasional penelitian.

**Tabel 3.4 Definisi Operasional**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Penelitian	Item
<i>Team Work</i> (X1)	<i>Team Work</i> adalah persepsi karyawan PT. Bukit Asam <i>Tarahan Port</i> terhadap tingkat kolaborasi dan sinergi dalam	1. Tanggung Jawab Bersama-sama dalam Menyelesaika	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bertanggung jawab terhadap setiap tugas yang diberikan.</li> <li>2. Bersama-sama mencari solusi dan menanggung konsekuensi.</li> <li>3. Memahami peran dan kontribusinya untuk mencapai</li> </ol>

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Penelitian	Item
	unit kerja mereka, yang tercermin adanya tanggung jawab yang dilakukan bersama dalam menyelesaikan pekerjaan, saling berkontribusi, dan mengerahkan kemampuan secara maksimal.	n pekerjaan	tujuan bersama.
		2. Saling Berkontribusi	1. Aktif memberikan ide dan saran dalam mengerjakan tugas tim. 2. Membantu anggota tim lainnya dalam menghadapi kesulitan pekerjaan.
		3. Mengerahkan Kemampuan secara Maksimal	1. Berkomitmen untuk memberikan usaha terbaik dalam setiap proyek. 2. Memaksimalkan kemampuan untuk keberhasilan proyek tim.
<i>Happiness at Work</i> (X2)	<i>Happiness at Work</i> adalah tingkat kebahagiaan dan kepuasan yang dirasakan karyawan PT. Bukit Asam <i>Tarahan Port</i> terhadap aspek pekerjaan dan lingkungan kerja mereka, yang ditunjukkan melalui hubungan positif dengan orang lain, prestasi, kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan kesehatan sebagaimana diukur melalui kuesioner.	1. Hubungan Positif dengan Orang Lain	1. Memiliki hubungan baik dan saling mendukung dengan rekan kerja. 2. Nyaman ketika berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan.
		2. Prestasi	1. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. 2. Perusahaan memberikan pengakuan atas pencapaian kerja.
		3. Lingkungan Kerja Fisik	1. Fasilitas di tempat kerja mendukung kenyamanan dan produktivitas. 2. Tempat kerja aman dan tertata dengan baik.
		4. Kompensasi	1. Gaji sesuai dengan beban kerja yang dilakukan. 2. Gaji sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
		5. Kesehatan	1. Waktu istirahat yang cukup saat bekerja 2. Perhatian yang cukup terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan.

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Penelitian	Item
<p><i>Work Life Balance</i> (X3)</p>	<p><i>Work-Life Balance</i> adalah persepsi karyawan PT. Bukit Asam <i>Tarahan Port</i> tentang seberapa baik mereka mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dievaluasi melalui keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan yang diukur melalui kuesioner.</p>	<p>1. Keseimbangan Waktu</p> <p>2. Keseimbangan Keterlibatan</p> <p>3. Keseimbangan Kepuasan</p>	<p>1. Menjalani rutinitas kerja tanpa mengorbankan waktu pribadi</p> <p>2. Membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.</p> <p>3. Pekerjaan tidak mengganggu kegiatan pribadi.</p> <p>1. Terlibat secara aktif dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi</p> <p>2. Terlibat secara sosial meski bekerja penuh waktu.</p> <p>3. Tidak kehilangan peran dalam keluarga karena pekerjaan.</p> <p>1. Menikmati pekerjaan sekaligus tetap bahagia secara pribadi.</p> <p>2. Pencapaian di tempat kerja tidak mengorbankan kebahagiaan dalam kehidupan pribadi.</p>
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Kinerja karyawan adalah hasil kerja individu di PT. Bukit Asam <i>Tarahan Port</i> yang dinilai berdasarkan kemampuan mereka dalam menghasilkan output kerja yang berkualitas, kuantitas yang memadai, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, efektivitas dalam mencapai tujuan, dan tingkat kemandirian dalam bekerja,</p>	<p>1. Kualitas</p> <p>2. Kuantitas</p> <p>3. Ketepatan Waktu</p>	<p>1. Menjaga standar kualitas dalam setiap tugas.</p> <p>2. Memperhatikan detail dalam pekerjaan.</p> <p>3. Tidak membuat kesalahan dalam hasil kerja.</p> <p>1. Menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang ditargetkan.</p> <p>2. Menyelesaikan semua tanggung jawab pekerjaan saya setiap hari</p> <p>1. Mengutamakan ketepatan waktu dalam bekerja.</p> <p>2. Bekerja sesuai <i>deadline</i> yang ditentukan</p> <p>3. Menyelesaikan tugas tepat waktu.</p>

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Penelitian	Item
sebagaimana diukur melalui kuesioner.		4. Efektivitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memprioritaskan pekerjaan yang paling penting.</li> <li>2. Beradaptasi dengan perubahan dan tetap mencapai target yang diharapkan.</li> </ol>
		5. Kemandirian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inisiatif memecahkan masalah tanpa harus menunggu instruksi.</li> <li>2. Bekerja tanpa bergantung pada orang lain.</li> <li>3. Menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan langsung.</li> </ol>

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

### 3.7 Teknik Pengujian Instrumen

Teknik pengujian instrumen adalah prosedur yang digunakan untuk mengevaluasi kualitas alat ukur dalam penelitian. Dengan dua aspek utama, yaitu uji validitas dan uji reabilitas.

#### 3.7.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas merupakan proses untuk mengukur apakah instrumen penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2023). Kuesioner dapat dikatakan valid jika pernyataan atau pertanyaan pada kuesioner mampu untuk menjelaskan atau mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai korelasi ( $r_{hitung}$ ) dengan nilai korelasi yang tercantum ( $r_{tabel}$ ) atau dilihat dari nilai signifikansi hasil korelasi pada tahap signifikansi 0,05. Jika nilai korelasi yang dihitung ( $r_{hitung}$ ) lebih besar daripada nilai yang tercantum dalam tabel ( $r_{tabel}$ ), dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut valid. Adapun  $r_{tabel}$  diperoleh dengan perhitungan *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Berikut ini adalah rumus *Pearson Product Moment* yang akan digunakan.

$$R_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2}(n\sum Y^2 - \sum Y^2)}$$

**Rumus 3.3 Pearson Product Moment**

Keterangan:

$R_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$  = jumlah perkalian antara variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$  = jumlah kuadrat nilai X

$\sum y^2$  = jumlah kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$  = jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$  = jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut.

- Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka kuesioner dinyatakan valid
- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

Dalam penelitian ini, uji validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 26, yaitu dengan menguji setiap item pertanyaan yang ada pada variabel. Total sampel uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30. Adapun  $r_{tabel}$  diperoleh dengan perhitungan *degree of freedom* (df)=  $n-2$  dengan jumlah sampel ( $n$ )=30, maka  $df= 30-2 = 28$  dengan tingkat signifikansi 0.05 atau 5%, maka  $r_{tabel}$  nya sebesar 0.361. Berikut merupakan hasil dari pengujian validitas setiap instrumen:

**Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Team Work (X1)	TW1	0.805	0.361	Valid
	TW2	0.878		Valid
	TW3	0.764		Valid
	TW4	0.771		Valid
	TW5	0.829		Valid
	TW6	0.863		Valid
	TW7	0.798		Valid
Happiness at Work (X2)	HW1	0.632	0.361	Valid
	HW2	0.584		Valid
	HW3	0.626		Valid
	HW4	0.600		Valid
	HW5	0.617		Valid
	HW6	0.785		Valid
	HW7	0.578		Valid
	HW8	0.541		Valid
	HW9	0.683		Valid
	HW10	0.873		Valid
	WLB1	0.761		Valid

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Work Life Balance (X3)	WLB2	0.520	0.361	Valid
	WLB3	0.746		Valid
	WLB4	0.713		Valid
	WLB5	0.797		Valid
	WLB6	0.671		Valid
	WLB7	0.784		Valid
	WLB8	0.717		Valid
	KK1	0.782		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK2	0.760	0.361	Valid
	KK3	0.629		Valid
	KK4	0.650		Valid
	KK5	0.816		Valid
	KK6	0.697		Valid
	KK7	0.576		Valid
	KK8	0.644		Valid
	KK9	0.618		Valid
	KK10	0.674		Valid
	KK11	0.669		Valid
	KK12	0.659		Valid
	KK13	0.590		Valid

Sumber : Lampiran (4)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 3.5 diatas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan pada variabel *team work*, *happiness at work*, *work life balance* dan kinerja karyawan dapat dinyatakan valid atau mampu mengukur data dari variabel yang akan diteliti. Hal ini dikarenakan dalam penelitian memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga semua instrumen dinyatakan valid.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Sugiyono (2023), uji reliabilitas adalah proses untuk mengukur konsistensi dan kestabilan suatu instrumen, yaitu sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang tetap konsisten jika pengukuran dilakukan secara berulang-ulang pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha* yang diuji menggunakan SPSS versi 26 (*Statistical Package for Social Science*) untuk menentukan apakah masing-masing instrumen reliabel atau tidak dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$ . Rumus dari *Cronbach Alpha* dapat dilihat dalam rumus 3.4 berikut.

$$r_{11} = \left[ \frac{n}{n-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

**Rumus 3.4 Cronbach Alpha**

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instumen

$n$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum_b \sigma^a$  = Reliabilitas instumen

$V_t^2$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

**Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Team Work (X1)	0.916	Reliabel
Happiness at Work (X2)	0.851	Reliabel
Work Life Balance (X3)	0.864	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.901	Reliabel

*Sumber : Lampiran (5)*

Berdasarkan uji reliabilitas yang tertera pada tabel 3.6, terlihat hasil setiap variabel pada penelitian ini sudah memenuhi standar uji reliabilitas, yang mana nilai *alpha cronbach* lebih dari 0,70. Dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat diandalkan secara konsisten untuk digunakan dalam penelitian.

### 3.8 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2023) analisis data adalah kegiatan yang dilakukan setelah data keseluruhan dari responden atau sumber lain telah terkumpul. Proses dalam analisis data mencakup, mengelompokkan data sesuai dengan variabel dan jenis responden, menata data sesuai dengan variabel dan jenis responden, menyajikan data atas setiap variabel yang diteliti, dan melakukan perhitungan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif.

#### 3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan memberikan gambaran awal tentang data yang telah dikumpulkan sebagaimana mestinya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Analisis statistik deskriptif melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, *mean*,

*median*, modus, dan tabel distribusi frekuensi jawaban responden atas setiap pernyataan dan variabel (Sugiyono, 2023).

### 3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2023) adalah analisis yang digunakan untuk meramalkan berubahnya nilai variabel dependen (kriteria) bila dua atau lebih variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Analisis regresi linear berganda dilakukan jika jumlah variabel independennya lebih dari 2. Dengan menggunakan analisis regresi linear berganda peneliti dapat mengetahui sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen dan memprediksi perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji *team work*, *happiness at work*, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi linear berganda dapat menggunakan rumus 3.3 menurut Sugiyono (2023) berikut ini.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

#### Rumus 3.5 Model Regresi Berganda

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

b1.. b3 = Koefisien regresi dari tiap variabel

X1 = *Team work*

X2 = *Happiness at work*

X3 = *Work life balance*

E = *Error term* (tingkat kesalahan)

### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui model regresi yang digunakan pada penelitian ini layak atau tidak untuk digunakan sehingga perlu melakukan uji asumsi klasik (Sugiyono, 2023). Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas: Menguji apakah data variabel berdistribusi normal. Uji ini

dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov atau grafik *P-P Plot / Histogram*.

2. Uji Multikolinearitas: Menguji ada atau tidaknya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel bebas. Uji ini dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Nilai VIF  $<10$  dan *Tolerance*  $>0.10$  menunjukkan tidak adanya multikolinearitas (Ghozali, 2016).
3. Uji Heteroskedastisitas: Menguji ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Uji ini dapat dilihat dari grafik *Scatterplot* atau uji statistik seperti *Glejser*. Jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.9 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2023) hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Sugiyono (2023) menyatakan bahwa ada dua jenis hipotesis yang diuji:

1. Hipotesis nol: menyatakan bahwa tidak ada hubungan atau perbedaan yang signifikan antara variabel-variabel yang diuji. ( $H_0$ )
2. Hipotesis alternatif: menyatakan bahwa ada hubungan atau perbedaan yang signifikan antara variabel-variabel yang diuji. ( $H_a$ )

#### 3.9.1 Uji Parsial T

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2023). Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  atau melihat nilai signifikansi (Sig.). Dalam penelitian ini uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel *team work* (X1), *happiness at work* (X2), dan *work life balance* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Adapun rumus uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

**Rumus 3.6 Uji Parsial (Uji t)**

Keterangan:

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi 0.05 atau 5% (tingkat kepercayaan 95%) dan derajat kebebasan  $dk = (n-k-1)$  dimana k = jumlah regresi dan n = jumlah observasi (ukuran sampel). Dalam uji t, dapat digunakan penyusunan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis *alternative* ( $H_a$ ). Hasil t hitung dapat dilihat pada *output* hasil analisis regresi linier berganda dengan pengambilan keputusan jika nilai  $sig. < \alpha (0.05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

### 3.9.2 Uji Simultan F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2023). Adapun rumus  $F_{hitung}$  menurut Sugiyono (2023) sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 k}{1 - R^2 \int n - k - 1}$$

#### Rumus 3.7 Uji Simultan (Uji F)

Keterangan:

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel independen

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda

Dalam melakukan uji f dilakukan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  (tingkat kepercayaan 95%), derajat kebebasan atau *degree of freedom* pembilang  $df_1 = (k-1)$  serta derajat kebebasan atau *degree of freedom* penyebut  $df_2 = (n-k)$ . Dimana k yang merupakan koefisien model regresi linear dan n merupakan jumlah pengamatan. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  atau melihat nilai signifikansi (Sig.). Jika nilai  $Sig. < \alpha (0.05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap variabel terikat.

### 3.9.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 sampai 1. Semakin besar nilai  $R^2$  mendekati 1, berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat semakin kuat (Sugiyono, 2023). Dalam regresi berganda, digunakan nilai *Adjusted R Square* karena lebih akurat. Berikut merupakan panduan untuk menafsirkan koefisien korelasi yang ditunjukkan pada tabel 3.7 berikut.

**Tabel 3.7 Petunjuk Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,19	Sangat rendah
0,20-0,39	Rendah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Kuat
0,80-1,00	Sangat kuat

*Sumber : Sugiyono, (2023)*

## V. SIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan variabel *team work*, *happiness at work* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam *Tarahan Port*, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel *team work* secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam *Tarahan Port*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kerja sama tim yang terjalin antar karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat. Tingginya tingkat kesadaran dan komitmen karyawan terhadap tugas masing-masing serta memahami peran mereka dalam mencapai tujuan tim juga mampu mendorong kinerja karyawan.
2. Variabel *happiness at work* secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam *Tarahan Port*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kebahagiaan yang dirasakan karyawan dalam bekerja, maka kinerja mereka juga akan cenderung meningkat. Hubungan sosial yang positif antar karyawan dan atasan dan diakui prestasinya serta bekerja dalam lingkungan kerja yang mendukung juga mampu mendorong kinerja karyawan.
3. Variabel *work life balance* secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam *Tarahan Port*. Hal ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan belum mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan secara langsung. Meskipun karyawan mampu membagi waktu, menjaga keterlibatan dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaan, serta merasakan kepuasan dari pekerjaan yang dijalankan, akan tetapi ada beberapa karyawan yang masih merasa tidak mendapatkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya.

4. Variabel *team work*, *happiness at work* dan *work life balance* memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. *Bukit Asam Tarahan Port*. Meskipun tidak semua variabel memiliki pengaruh parsial yang signifikan, akan tetapi kombinasi dari *team work*, *happiness at work*, dan *work life balance* secara simultan menyumbang sebesar 75,8% terhadap variasi kinerja karyawan, sementara sisanya 24,2% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen SDM sudah mampu untuk mengelola ketiga aspek ini secara terpadu dan saling melengkapi satu sama lain untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

Setelah mengetahui pengaruh variabel *team work*, *happiness at work* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan PT. *Bukit Asam Tarahan Port*, maka saran yang dapat direkomendasikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Saran Teoretis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel *team work* dan *happiness at work* berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja, maka dapat diberikan saran teoritis sebagai berikut:

Ketidaksignifikanan variabel *work life balance* dapat dipengaruhi oleh sifat pekerjaan di sektor pertambangan, di mana perusahaan telah menetapkan jadwal kerja dan lokasi kerja. Keadaan ini dapat membatasi fleksibilitas karyawan dalam mengelola waktu dan tempat mereka bekerja, berbeda dengan sektor lain seperti bidang HR, GS, *Finance & CSR* yang hanya bekerja di dalam kantor. Akibatnya, pada konteks *Bukit Asam Tarahan Port*, *work life balance* mungkin tidak menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja. Selain itu, variasi jenis pekerjaan juga dapat memengaruhi persepsi terhadap variabel yang diteliti. Di *Bukit Asam Tarahan Port*, sebagian karyawan bekerja secara individu di kantor, sementara ada pula yang bekerja di lapangan secara tim. Perbedaan ini dapat menyebabkan

variasi persepsi tentang *team work*, *happiness at work*, dan *work life balance* sehingga hasil penelitian ini tidak sepenuhnya konsisten.

Dalam model perilaku organisasi Robbins & Judge (2008), terdapat tiga tingkatan landasan utama dalam memahami dinamika kerja seorang individu dalam sebuah organisasi, yakni tingkat individual, tingkat kelompok, dan tingkat organisasi. Berdasarkan konteks penelitian ini variabel *team work* (X1) berada pada tingkatan kelompok karena merupakan suatu dinamika dan interaksi yang terjadi antara anggota tim dalam suatu pekerjaan. Sedangkan untuk variabel *happiness at work* (X2), *work life balance* (X3), dan kinerja karyawan (Y) berada pada tingkatan individual, karena ketiganya merupakan hasil dan pengalaman yang bersifat personal pada setiap karyawan. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa *team work*, *happiness at work* dan *work life balance* memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. *Bukit Asam Tarahan Port*.

Berdasarkan hasil tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk memperhitungkan karakteristik pekerjaan dan membatasi fokus pada divisi-divisi tertentu dengan pola kerja dan lingkungan kerja yang serupa. Selain itu penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode kualitatif untuk menggali lebih dalam bagaimana perbedaan situasi kerja dan budaya organisasi mampu mempengaruhi persepsi karyawan tentang *happiness at work* dan *work life balance* mereka. Dengan cara ini, diharapkan penelitian selanjutnya dapat lebih menggambarkan hubungan antar variabel lebih akurat.

## 2. Saran Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam penyusunan kebijakan internal yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dari hasil analisis deskriptif ditemukan bahwa terdapat item yang masih berada di bawah rata-rata, seperti pada aspek saling berkontribusi pada item pernyataan “saya aktif memberikan ide dan saran dalam mengerjakan tugas tim”. Disarankan untuk terus meningkatkan kerja sama tim melalui pelatihan, *team building*, dan

komunikasi yang efektif antar karyawan. Dengan meningkatnya sinergi antar anggota tim, diharapkan kinerja karyawan dapat semakin optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dalam penelitian ini, *happiness at work* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun dari hasil analisis deskriptif ditemukan bahwa terdapat item yang masih berada di bawah rata-rata, seperti pada aspek kesehatan pada item pernyataan “perusahaan menunjukkan perhatian terhadap kesehatan dan kesejahteraan masyarakat”. Oleh karena itu perusahaan dapat memperhatikan kebahagiaan karyawannya untuk selalu menjaga kesejahteraan karyawan dengan memberikan perhatian pada aspek kesehatan karyawan dengan memberikan waktu istirahat yang cukup, dan memperkuat hubungan antara pimpinan dengan karyawan agar lebih harmonis dan menyenangkan.

Variabel *work life balance* dalam penelitian ini secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Meskipun *work life balance* tidak berpengaruh signifikan, perusahaan tetap perlu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif ditemukan bahwa item “saya terlibat secara sosial meski bekerja penuh waktu” masih berada dibawah rata-rata, sehingga perusahaan perlu untuk mengambil langkah untuk meningkatkan keseimbangan keterlibatan karyawan. Perusahaan dapat membuat kegiatan sosial baik secara formal maupun non formal seperti *family gathering*, kegiatan olahraga bersama, atau acara kebersamaan antar karyawan untuk memperkuat hubungan sosial di luar aktivitas pekerjaan.

Perusahaan juga disarankan untuk memperhatikan beban kerja agar tetap proporsional sesuai dengan kapasitas karyawan serta memastikan adanya komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan mengenai kendala atau tekanan kerja yang dihadapi. Dengan langkah-langkah tersebut, meskipun *work life balance* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, perusahaan tetap dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan sehingga berdampak positif terhadap loyalitas dan produktivitas karyawan di masa depan.

## DAFTAR PUSTAKA

Adetiyas, R., Sucipto, H., & Yulianto, A. (2024). Pengaruh Work-life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bintang Indokarya Gemilang). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(5), 5756–5768. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i5.15683>

Afandi, A., Purwoko, A., & Rosadi, F. K. R. (2023). Pengaruh Human Relation, Pengembangan Karir, dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai SMK Muhammadiyah Berau. *CAM Journal: Change Agent for Management Journal*, 7(2), 19–36. <https://doi.org/10.35915/cj.v7i2.817>

Amir, M. T., (2019). *Perilaku Organisasi*. Prenamedia Group.

Amini, A. (2025). *Pengaruh Lama Masa Kerja dan Sistem Reward terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Rawat Inap dan Rawat Jalan di RSUD Ratu Zalecha Martapura*. *Journal of Intan Hospital Administration (JIHA)*, 2(1), 21–26. <https://jurnalstikesintanmartapura.com/index.php/jiha/article/view/jiha212226>

Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>

Arifin, C., Soerodjo, I., Borman, M. S., & Sidarta, D. D. (2022). KEDUDUKAN HUKUM TENAGA KERJA OUTSOURCING SEBELUM DAN SESUDAH BERLAKUNYA UU NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA. *COURT REVIEW: Jurnal Penelitian Hukum (e-ISSN: 2776-1916)*, 2(04), 62–77. <https://doi.org/10.69957/cr.v4i01.1492>

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(4), 1211–1221. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>

Bellet, C., Neve, J. E. D., & Ward, G. (2019). Does employee happiness have an impact on productivity? *SSRN Electronic Journal*. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3470734](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3470734)

Brahmasari, I. D., (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Central Proteinaprima Tbk. *Jurnal Culture and Leadership*.

Cresswell. (2020). *Research Design : Qualitative, Quantitative, and Mixed Method Approach*. Los Angeles: Sage Publications.

Diana, A. N., Jimad, H., & Karim, M. (2022). Effect of work life balance (WLB) and workload on employee performance with motivation as a moderation

variable (Study on employees of PT. Bukit Asam (Persero, Tbk Tarahan Harbor Unit). *Jurnal Pemikiran Ekonomi Syariah*.

Diener, E. (2000). Subjective well-being. *American Psychologist*, 55, 34-43.

Daud, I., Manan, I. R., & Prayudi, D., (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja dalam MSDM : Menangani Burnout dan Stress. Takaza Innovation Labs.

Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270>

Gani, N. A., Utama, R. E., Jaharuddin, & Priharta, A. (2020). Perilaku organisasi. Penerbit Mirqat.

[https://www.researchgate.net/publication/351880570\\_Perilaku\\_Organisasi\\_Pdf](https://www.researchgate.net/publication/351880570_Perilaku_Organisasi_Pdf)

Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). *Work-family balance: A review and extension of the literature*. *Journal of Management*, 37(1), 10–39. <https://doi.org/10.1177/0149206310382454>

Hatta, M., Musnadi, S., & Mahdani. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*.

Hidayat, R. (2021). Pengaruh komunikasi internal, disiplin kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. *Jurnal DIMENSI*, 58–75.

Holiawati. (2025). *Metodologi penelitian*. Jakarta: Adab.

Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Lion Superindo. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 316–325.

Januwarsono, S. (2015). *Analytical of factors determinants of happiness at work case study on pt pln persero region suluttengo sulawesi indonesia*. *European Journal of Business and Management*. 7 (8), 9-17.

Khalid, J., & Maryati, R. (2019). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT Kimia Farma. *Jurnal Human Capital Development*, 49–63.

Listiani, Teni. (2019). Pengaruh Kuat-Lemahnya Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Kajian Terhadap Teori Budaya Organisasi Robbins). *Jurnal Ilmu Administrasi*. <https://doi.org/10.31113/jia.v2i2.472>

Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

McEwan, D., Ruissen, G. R., Eys, M. A., Zumbo, B. D., & Beauchamp, M. R. (2017). The effectiveness of teamwork training on teamwork behavior and team performance: A systematic review and meta-analysis of controlled interventions. *PLOS ONE*, 12(1), e0169604. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0169604>

Minerba Expo 2024: Harapan besar menuju indonesia emas dalam hilirisasi industri pertambangan. (n.d.). *Minerba ESDM*. Diakses pada 3 September 2025, dari <https://www.minerba.esdm.go.id/berita/minerba/detil/20241126-minerba-expo-2024-harapan-besar-menuju-indonesia-emas-dalam-hilirisasi-industri-pertambangan>

MIND.ID. (n.d.). *Anggota kami*. Mining Industry Indonesia Diakses pada 3 September 2025, dari <https://mind.id/pages/members>

Nainggolan, N. T., Siahaan, R., & Nainggolan, L. E. (2020). Dampak komitmen guru terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Panei. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 1–12. <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i1.144>

Nasution, A. A. (2021). Hubungan antara international trust dengan kerjasama tim pada karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru. (Skripsi, Universitas Medan Area).

Nugrahaningsih, Hartanti. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Media Manajemen Jasa*.

Nugroho, Y. A. W., Dama Yanti, B. E., & Haryanto, F. (2023). *A Systematic Literature Review on Workplace Expectations and Behavioral Characteristics of Generation Z Employees*. Psikostudia: Jurnal Psikologi.

Nurisman, H., & Romli, M. (2022). *Peran Work Life Balance dalam Memoderasi Hubungan Antara Konflik Pekerjaan dan Keluarga terhadap Stres Pekerjaan*. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*, 6(2), 158–167. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6420768>

Prabowo, D. A. (2019). Pengaruh kompetensi, kompensasi, komunikasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada industri pertambangan (Studi kasus: PT. Kalimantan Prima Persada).

Pramudika, O. H. (2022). Pengaruh work-life balance dan happiness at work terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta. (Skripsi, Universitas Atma Jaya Yogyakarta).

PT Bukit Asam Tbk. (2024). *Laporan tahunan 2024*. Diakses pada 3 September 2025

PT Bukit Asam Tbk. (2025, April 25). Bukit Asam (PTBA) raih predikat great place to work®. Diakses pada 10 Oktober 2025, dari <https://www.ptba.co.id/berita/bukit-asam-ptba-raih-predikat-great-place-to-work-2185>

Prasetyo, A. R., Ratnaningsih, I. Z., & Prihatsanti, U. (2017) Bahagia di tempat kerja. *Spektrum Nusantara*.

Pratiwi, W. K., & Nugrohoseno, D. (2018). Pengaruh Kepribadian terhadap Kerjasama Tim dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 7(1), 63–72. <https://doi.org/10.26740/bisma.v7n1.p63-72>

Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan: Literatur review. *Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa*.

Rachman, M. F., Kharismasyah, A. Y., Widhiandono, H., & Purwidianti, W. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan work life balance terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK Purwokerto. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4641–4658.

Rincy, V. M., & Panchanatham, N. (2010). Development of a psychometric instrument to measure work life balance. *Continental Journal of Social Sciences*, 3, 50–58.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational behaviour* (12th ed.). Salemba Empat.

Saefi, S. M., Sakinah, & Suyatna, R. G. (2024). Pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SMK Muhammadiyah 1 Rumbia (Lampung Tengah, Lampung). *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 75–84. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i1.2609>

Safitri, A. N., & Kasmari. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, pemberdayaan, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *E-Qien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 14–25.

SEEK Limited. (2023, Juli 12). 73% karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka. *Jobstreet*. Diakses pada 3 September 2025, dari <https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka>

Sholihin, D. R., & Sunyoto, K. E. (2024). Pengaruh job stress dan happiness at work terhadap kinerja pegawai (Studi di Inspektorat Kabupaten Serang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 7(3), 245–252. <https://doi.org/10.32493/frkm.v7i3.35553>

Siagian, M., & Kilvin. (2020). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Sintera di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi*, 7(1), 206–219.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Survei menunjukkan bahwa para pekerja di Indonesia memprioritaskan work life balance dan pengembangan jenjang karir di pascapandemi. (2023, Maret 2). *VRITIMES - Press Release Distribution Service*. Diakses pada 3 September 2025, dari <https://www.vritimes.com/id/articles/ab3b5f6bb35b-11ed-a07a-0a58a9feac02/77a6c4b7-b8a9-11ed-9511-0a58a9feac02>

Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. *Dimensi*, 9(3), 461–479. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.8289>

Triana, H. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BCA KCU Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 4(1), 217–228.

Wijaya, G. K., & Shiva, I. W. (2024). Happiness at work, work life balance, dan job satisfaction terhadap kinerja karyawan Bayang Cafe Jimbaran. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 58–70.

Wulandari, S., & Widayastuti, A. (2014). Faktor-faktor kebahagiaan di tempat kerja. *Jurnal Psikologi*.

Wulandari, D., & Batubara, M. (2023). Validity test of *Happiness at Work* construct adaptation in employees in Indonesia. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11(1), 65–71. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v11i1>

Zúñiga, D. C., Aguado Garcia, D., & De Miguel Calvo, J. M. (2022). *Work Ethic: Analysis of Differences Between Four Generational Cohorts*. Anales de Psicología / Annals of Psychology.