

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA,
HUBUNGAN SOSIAL, DAN KEADILAN ORGANISASI
TERHADAP KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA
KARYAWAN PT PELABUHAN INDONESIA
(PERSERO) REGIONAL 2 TELUK BAYUR**



OLEH:

RIFQATUL ZHARIFA YUINDRA

2110011211051

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BUNG HATTA

PADANG

2025

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, HUBUNGAN
SOSIAL, DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KEBAHAGIAAN
DI TEMPAT KERJA KARYAWAN PT PELABUHAN INDONESIA
(PERSERO) REGIONAL 2 TELUK BAYUR

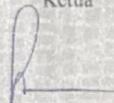
Oleh:

Nama: Rifqatul Zharifa Yuindra

NPM: 2110011211051

Tim Penguji

Ketua



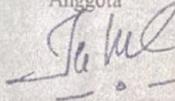
(Surya Dharma., S.E., M.Si)

Secretaris



(Dr. Akmal., S.E., M.Si)

Anggota



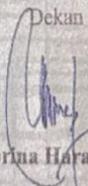
(Ice Kamela, S.E., MM)

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada tanggal 21 Agustus 2025

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bung Hatta



Dekan



(Dr. Febrina Harahap, S.E., M.Si)

JUDUL SKRIPSI
**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, HUBUNGAN
SOSIAL, DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KEBAHAGIAAN
DI TEMPAT KERJA KARYAWAN PT PELABUHAN INDONESIA
(PERSERO) REGIONAL 2 TELUK BAYUR**

Oleh:

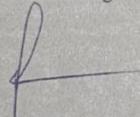
Nama: Rifqatul Zharifa Yuindra

NPM: 2110011211051

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Pada tanggal 21 Agustus 2025

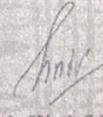
Pembimbing



(Surya Dharma., S.E., M.Si)

Menyetujui

Ketua Program Studi



(Linda Wati, S.E., M.Si)

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

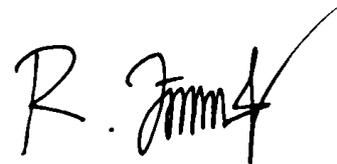
Nama : Rifqatul Zharifa Yuindra

Npm : 2110011211051

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya penulis sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana manajemen di suatu perguruan tinggi, sepanjang pengetahuan penulis. Selain itu juga dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang tertulis, dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Padang, 11 September 2025



Rifqatul Zharifa Yuindra

2110011211051

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, HUBUNGAN
SOSIAL, DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP
KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA KARYAWAN PT PELABUHAN
INDONESIA (PERSERO) REGIONAL 2 TELUK BAYUR**

Rifqatul Zharifa Yuindra¹, Surya Dharma²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

Email: ¹rifqatulz@gmail.com, ²sdharma3005@gmail.com

ABSTRAK

Abstrak

Kebahagiaan di tempat kerja dipandang sebagai faktor penting yang dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan loyalitas karyawan, sekaligus menurunkan tingkat stres serta keinginan untuk keluar dari organisasi. Penelitian dilakukan pada 78 orang karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan hubungan sosial berpengaruh positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja, sedangkan keadilan organisasi tidak berpengaruh positif. Temuan ini menegaskan bahwa kebijakan perusahaan dalam mendukung keseimbangan kerja dan membangun interaksi sosial yang harmonis merupakan faktor utama dalam meningkatkan kebahagiaan karyawan, sementara aspek keadilan organisasi belum memberikan pengaruh yang berarti.

Kata Kunci: Keseimbangan Kehidupan Kerja, Hubungan Sosial, Keadilan Organisasi, dan Kebahagiaan di Tempat Kerja

Abstract

Workplace happiness is seen as an important factor that can increase employee motivation, performance, and loyalty, while reducing stress levels and the desire to leave the organization. The study was conducted on 78 employees of PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur using a quantitative approach. Data were collected through questionnaires and analyzed using regression methods. The results showed that work-life balance and social relationships had a positive effect on workplace happiness, while organizational justice did not have a positive effect. This finding confirms that company policies in supporting work-life balance and building harmonious social interactions are the main factors in increasing employee happiness, while aspects of organizational justice have not had a significant impact.

Keywords: *Work-Life Balance, Social Relationships, Organizational Justice, and Happiness at Work*

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa penulis ucapkan atas rahmat dan pertolongan-Nya, sehingga skripsi berjudul “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Hubungan Sosial, dan Keadilan Organisasi terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja Karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur” dapat diselesaikan. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen. Dengan penuh rasa hormat dan tulus, penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, serta bimbingan selama proses penelitian dan penulisan. Secara khusus, penghargaan yang mendalam penulis sampaikan kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan kepada penulis dalam pembuatan skripsi ini.
2. Yang istimewa penulis ucapkan terimakasih kepada cinta pertama dan superhero ku ayahanda Indra Yan Fendrico dan bidadari panutanku ibunda Yunizar Susanti yang telah menjadi orang tua terbaik dan terhebat, serta selalu mendoakan, memberikan kasih sayang, selalu memotivasi, mendukung, menyemangati dan memfasilitasi segala kebutuhan penulis. Terimakasih telah mebuatku merasa beruntung berada di tengah-tengah keluarga yang selalu memberikan kehangatan, kebahagiaan dan selalu mengusahan segalanya.
3. Keempat adik-adik penulis yaitu Zahratul Dzikra Yuindra, Raja Izza Yuindra, Sayyid Fikri Yuindra dan adik bungsu Zhafran Khairi Yuindra yang selalu membuat penulis termotivasi untuk bisa belajar menjadi sosok kakak yang baik dan dapat memberikan pengaruh positif, dalam bidang akademik maupun non-akademik, serta selalu berusaha menjadi panutan yang hebat untuk adik-adikku tersayang.
4. Bapak Surya Dharma, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing terbaik yang telah membimbing, memberikan pengarahan, memotivasi, dan selalalu memberikan semangat kepada penulis dari memulai hingga penyelesaian skripsi ini.
5. Dr. Akmal.,S.E.,M.Si selaku tim penguji, ujian skripsi

6. Ice Kamela, S.E., MM selaku tim penguji, ujian skripsi
7. Ibu Prof. Dr. Diana Kartika selaku Rektor Universitas Bung Hatta.
8. Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, SE, M.Si, dan Dr. Listiana Sri Mulatsih, S.E., MM., CEAP, sebagai Dekan dan sekretaris Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
9. Ibu Lindawati, S.E, M.Si, dan Ibu Wiry Utami S.E., M.Sc selaku Ketua dan Sekretaris Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta.
10. Segenap dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengajaran sewaktu perkuliahan.
11. General Manajer dan karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur.
12. Terimakasih untuk sahabat dan teman-teman penulis yaitu sahabat di bangku sekolah, KKN dan teman dibangku perkuliahan khususnya satu kosentrasi MSDM yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terimakasih karena telah mendukung dan selalu menyemangati dalam menjalankan semua proses ini.
13. Diri saya sendiri Rifqatul Zharifa Yuindra, terimakasih selalu kuat, semangat, rendah hati, mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini, yang tidak pernah menyerah. Ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan, tapi ini baru awal dari permulaan hidup. Semoga segala takdir terbaik selalu menghampiri.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Bung Hatta. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat, kontribusi positif, serta menjadi inspirasi dalam menghadapi tantangan dengan semangat, sekaligus mendorong kemajuan dan memperdalam pemahaman di bidang sumber daya manusia.

Padang, 13 Agustus 2025



Rifqatul Zharifa Yuindra

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II.....	Error! Bookmark not defined.
LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS..	Error! Bookmark not defined.
2.1 Landasan Teori.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.1 Kebahagiaan di Tempat Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.2 Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.3 Hubungan Sosial.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.4 Keadilan Organisasi.....	Error! Bookmark not defined.
2.2 Pengembangan Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
2.2.1 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.2.2 Pengaruh Hubungan Sosial Terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.2.3 Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.3 Kerangka Konseptual.....	Error! Bookmark not defined.
BAB III.....	Error! Bookmark not defined.
METODE PENELITIAN.....	Error! Bookmark not defined.
3.1 Jenis Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.2 Objek Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .	Error! Bookmark not defined.

3.4.1 Variabel Dependen	Error! Bookmark not defined.
3.4.2 Variabel Independen	Error! Bookmark not defined.
3.5 Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
3.5.1 Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.
3.5.2 Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
3.6 Pengujian Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
BAB IV	Error! Bookmark not defined.
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
4.1 Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.2 Tingkat Responden	Error! Bookmark not defined.
4.4 Pengujian Instrumen Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.4.1 Hasil Uji Validitas Konstruk	Error! Bookmark not defined.
4.5 Deskriptif dan Korelasi Variabel	Error! Bookmark not defined.
4.6 Pengujian Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
4.7 Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
4.7.1 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja	Error! Bookmark not defined.
4.7.2 Pengaruh Hubungan Sosial terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja	Error! Bookmark not defined.
4.7.3 Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja	Error! Bookmark not defined.
BAB V	Error! Bookmark not defined.
KESIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
5.1 Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
5.2 Keterbatasan dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya ...	Error! Bookmark not defined.
5.3 Implikasi	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Komparasi indeks pelanggan PT PELINDO Cabang Teluk Bayur.....	3
Tabel 4.1 Tingkat Responden.....	38
Tabel 4.2 Deskripsi Demografi Responden.....	39
Tabel 4.3 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	40
Tabel 4.4 Deskripsi dan Korelasi Antar Varabel.....	42
Tabel 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis.....	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	31
-------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan cabang ilmu manajemen yang memfokuskan kajiannya pada aspek-aspek hubungan kerja dan peran manusia dalam organisasi. Manusia merupakan penggerak utama dalam jalannya sebuah perusahaan, karena keberlangsungan dan eksistensi perusahaan sangat bergantung pada manusia yang terlibat di dalamnya. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sesuai bidang tugasnya agar dapat menjalankan tanggung jawab, sehingga kinerja yang diupayakan mencapai hasil optimal. Dengan demikian, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap karyawan yang menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dari perusahaan. Penting bagi seorang karyawan untuk terus mengembangkan potensi diri dan meningkatkan pemberdayaan pribadi dalam menjalankan tugas dan menjalani perannya, aspek kebahagiaan juga menjadi bagian yang tak terpisahkan dari kehidupan seorang karyawan.

Sebagai bagian integral dari manajemen, MSDM mengacu pada prinsip-prinsip dasar manajerial dalam mengatur fungsi-fungsi seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian tenaga kerja. Selain itu, MSDM mencakup proses rekrutmen, pengembangan karyawan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan hubungan kerja, serta pengelolaan disiplin dan pemutusan

hubungan kerja. Tujuan akhirnya adalah menciptakan sinergi antara kepentingan organisasi, kesejahteraan karyawan, dan kontribusi terhadap masyarakat secara luas (Hasibuan 2020:10). Seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap positif terhadap tugas yang dijalankan, merasa bangga menjadi bagian dari organisasi, serta memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi (Robbins dan Judge 2015:46).

PT Pelabuhan Indonesia (Persero) memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung sektor logistik dan transportasi di Indonesia. Sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN), perusahaan ini bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan pelabuhan, yang merupakan titik vital dalam rantai pasokan dan distribusi barang. Dengan diberlakukannya UU No. 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran dan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, persaingan dalam industri kepelabuhanan semakin ketat. Hal ini mendorong PT Pelabuhan Indonesia (Persero) untuk terus beradaptasi dan berinovasi dalam meningkatkan layanan yang diberikan kepada pelanggan.

Meningkatnya kompetisi ini menuntut perusahaan tidak hanya untuk memperbaiki aspek operasional tetapi juga untuk fokus pada kepuasan pelanggan. Kepuasan pelanggan adalah kunci dalam menciptakan loyalitas dan keterikatan, yang sangat penting bagi pertumbuhan jangka panjang perusahaan. Loyalitas ini terbentuk ketika pelanggan merasa layanan yang mereka terima memenuhi atau melebihi ekspektasi mereka. Oleh karena itu, penting bagi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) untuk memahami kebutuhan dan harapan pelanggan secara mendalam.

Survei pelanggan sering kali menjadi alat utama perusahaan untuk mengetahui bagaimana pelanggan merespons produk atau layanan yang diberikan. Bila pelayanan yang diterima melebihi harapan, pelanggan akan merasa puas dan senang, namun sebaliknya jika pelayanan yang di terima tidak sesuai harapan, maka Masyarakat atau pengguna jasa akan sangat kecewa (Elliyana et al. 2022:143). Melalui survei ini, perusahaan dapat mengidentifikasi apa saja yang perlu diperbaiki dan mengembangkan strategi yang lebih baik untuk memenuhi ekspektasi pelanggan (Lukman et al. 2023).

Dalam melakukan penilaian kinerja perusahaan, PT. Pelindo melibatkan empat dimensi yang melibatkan pelanggan yaitu: kepuasan, ketidakpuasan, loyalitas dan engagement pelanggan. Berdasarkan Laporan Survey Pelanggan P.T Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Teluk Bayur Tahun 2024, ditemukan sejumlah penurunan indeks pada keempat dimensi. Hasil suvey selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Komparasi Indeks Pelanggan Tahun 2023 dan 2024

Dimensi	Tahun		Perubahan
	2023	2024	
Kepuasan pelanggan	4,57	4,06	0,51
Ketidakpuasan pelanggan	0	2,36	- 2,36
Loyalitas pelanggan	4,78	4,08	0,70
Engagement pelanggan	4,87	4,43	0,44

Sumber: PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur

Dari tabel dapat dilihat bahwa. Terjadi penurunan kepuasan pelanggan sebesar 0,51 dari 4,57 di tahun 2023 menjadi 4,06 di tahun 2024. Hal yang sama juga terjadi pada dimensi loyalitas pelanggan, terjadi penurunan sebesar 0,70 dari 4,78 di tahun 2023 menjadi 4,08 di tahun 2024. Demikian pula dengan engagement

pelanggan, terjadi penurunan sebesar 0,44 dari 4,87 di tahun 2023 menjadi 4,43 di tahun 2024. Berbeda halnya dengan ketidakpuasan pelanggan. Terjadi peningkatan sebesar 2,36 di tahun 2024. Ini merupakan konsekuensi logis dari penurunan kepuasan. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur mengalami penurunan kinerja pada keempat aspek atau dimensi yang melibatkan pelanggan.

Melalui data dari perusahaan (PT PELINDO) dapat diidentifikasi adanya permasalahan atau penurunan dalam penilaian layanan yang diberikan, serta menangkap respons positif maupun negatif dari masyarakat atau pengguna jasa. Respons-respons ini secara tidak langsung dapat mencerminkan tingkat kebahagiaan karyawan di tempat kerja, karena karyawan yang merasa bahagia cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik dan responsif. Kebahagiaan dapat memengaruhi perilaku kerja seperti pelayanan prima, empati kepada pelanggan, dan semangat dalam menyelesaikan tugas. Dalam konteks layanan, sikap dan perilaku karyawan menjadi faktor kunci dalam membentuk pengalaman pelanggan (Fisher 2010).

Robbins dan Judge (2018:74) mengatakan keadaan emosional karyawan memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. Emosi positif yang dialami oleh karyawan, seperti perasaan bahagia cenderung meningkatkan sikap responsif, ramah, serta komitmen dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Karyawan yang bahagia akan lebih mudah membangun hubungan interpersonal yang baik, mampu menangani keluhan dengan lebih sabar, serta berorientasi pada kepuasan pelanggan.

Sankar (2019) juga mengatakan bahwa tingkat kebahagiaan atau kesejahteraan emosional karyawan memiliki korelasi positif dengan kepuasan pelanggan. Semakin tinggi tingkat kebahagiaan karyawan, maka semakin besar pula kemungkinan pelanggan merasa puas terhadap layanan yang diberikan.

Saritha dan Mukherjee (2024) mengemukakan beberapa kosekuensi-kosekuensi kunci Ketika karyawan bekerja dengan gembira. Kegembiraan karyawan di tempat kerja itu akan memberikan sejumlah manfaat seperti: mengurangi tingkat turnover, menyesuaikan perubahan di tempat kerja, meningkatkan laba perusahaan, mendorong keterlibatan kerja, meningkatkan produktifitas, dan mendorong inovasi, energi dan optimisme. Bahkan Chan et al. (1998) menemukan bahwa ternyata kegembiraan karyawan itu juga bisa menghasilkan kinerja keuangan perusahaan. Hal ini juga dapat menyebabkan peningkatan pelanggan atas kepuasan kerja karyawan. Sehingga itu penting untuk di teliti karena karywan yang bahagia menunjukkan tingkat perilaku kinerja yang berhubungan dengan pekerjaan yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak bahagia (Wright 2004).

Berdasarkan uraian sebelumnya, penelitian kepuasan untuk mengukur variabel kebahagiaan di tempat kerja dengan variabel-variabel yang dapat mempengaruhinya. Kebahagiaan di tempat kerja yang dirasakan oleh karyawan tercermin melalui munculnya perasaan senang dan emosi positif selama menjalankan tugas. Kondisi psikologis ini berpotensi memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan (Hadisaputra 2021).

Beberapa penelitian berusaha mengungkap bagaimana pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja penelitian-penelitian itu umumnya menemukan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja (Isnaeni et al., 2023; Jannah et al., 2020; Rizqi dan Qamari, 2022; Mumtazah, 2025).

Selain keseimbangan kehidupan kerja, hubungan sosial karyawan juga merupakan salah satu topik yang banyak diteliti untuk mengungkap bahwa bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja, sejumlah penelitian menemukan bahwa hubungan sosial karyawan berpengaruh positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja (Alshurideh et al., 2023; Verawati, 2022; Wok dan Hashim, 2021).

Selain keseimbangan kehidupan kerja dan hubungan sosial, keadilan organisasi juga salah satu topik yang banyak diteliti untuk mengungkap bahwa bagaimana pengaruh keadilan organisasi terhadap kebahagiaan di tempat kerja, sejumlah penelitian menemukan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja (Aziz dan Berliyanti, 2025; Kurniawan, 2024; Ravina-Ripoll et al., 2024).

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Hubungan Sosial, dan Keadilan Organisasi Terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja Karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja karyawan PT PELINDO Cabang Teluk Bayur?
2. Apakah hubungan sosial berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja karyawan PT PELINDO Cabang Teluk Bayur?
3. Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja karyawan PT PELINDO Cabang Teluk Bayur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di uraikan, dapat di kemukakan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan hubungan kausal antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja karyawan PT PELINDO Cabang Teluk Bayur.
2. Untuk menjelaskan hubungan kausal antara hubungan sosial terhadap kebahagiaan di tempat kerja karyawan PT PELINDO Cabang Teluk Bayur.
3. Untuk menjelaskan hubungan kausal antara keadilan organisasi terhadap kebahagiaan di tempat kerja karyawan PT PELINDO Cabang Teluk Bayur.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM). Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan literatur bagi peneliti selanjutnya dalam mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kebahagiaan di tempat kerja, serta memperkaya literatur akademik mengenai hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan keadilan organisasi.

2. Bagi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Teluk Bayur.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung kebahagiaan karyawan. Dengan memahami sejauh mana keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan keadilan organisasi berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja, manajemen perusahaan dapat merumuskan kebijakan dan strategi yang lebih tepat dalam meningkatkan kesejahteraan dan loyalitas karyawan. Hal ini pada akhirnya dapat berdampak positif terhadap produktivitas kerja dan kualitas pelayanan kepada pelanggan.