

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian pada setiap bab sebelumnya, yang menyajikan bukti empiris mengenai pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, hubungan sosial, serta keadilan organisasi terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada 78 responden yang merupakan karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Cabang Teluk Bayur, maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Cabang Teluk Bayur.
2. Hubungan sosial berpengaruh positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Cabang Teluk Bayur.
3. Keadilan organisasi berpengaruh negatif terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Cabang Teluk Bayur.

5.2 Keterbatasan dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kelemahan dan kekurangan. Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini dan saran untuk penelitian selanjutnya yaitu:

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena karakteristik responden tidak melibatkan status pasangan apakah bekerja atau tidak dan jumlah anak. Serta karakteristik responden tidak merata, di mana mayoritas berpendidikan S1, berjenis kelamin laki-laki, dan sudah menikah, serta sebagian besar responden adalah pegawai non organik. Ketimpangan distribusi ini dapat memengaruhi generalisasi temuan terhadap kebahagiaan di tempat kerja, dapat berbeda berdasarkan tingkat pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan, dan jabatan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mungkin belum sepenuhnya merepresentasikan populasi karyawan secara keseluruhan dengan latar belakang yang lebih beragam. Saran untuk penelitian selanjutnya agar menambahkan beberapa karakteristik ini, supaya mencapai hasil yang lebih maksimal.
2. Variasi masa kerja responden cukup luas yaitu dari minimal 1 tahun hingga maksimal 29 tahun dengan rata-rata 11,23 tahun. Rentang masa kerja yang besar ini dapat menimbulkan perbedaan persepsi dan pengalaman kerja yang signifikan antar responden yang berpotensi mempengaruhi konsistensi data. Selain itu, rata-rata masa kerja yang relatif pendek dapat menyebabkan hasil penelitian lebih merefleksikan pandangan karyawan dengan pengalaman kerja menengah ke bawah, sehingga membatasi generalisasi temuan terhadap karyawan dengan masa kerja yang lebih panjang.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dari ketiga variabel independen terdapat satu variabel yang tidak terbukti atau tidak signifikan, kemungkinan ini disebabkan karena rata-rata masa kerja (11,23) yang sudah cukup relative panjang, dan sebagian besar responden adalah pegawai non organik, perlu diketahui bahwasanya pegawai non organik penggajiannya tidak seperti pegawai organik yang Dimana penggajian mereka berdasarkan tingkatan atau golongan. Jadi besar kemungkinan ini yang menyebabkan hipotesis keadilan organisasi tidak terbukti. Saran untuk penelitian selanjutnya sebaiknya libatkan variabel lain, seperti budaya organisasi karena banyak beberapa penelitian menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja (Ficarra et al. 2020; Ilham dan Winarto, 2025; Rubino et al. 2016).
4. Berdasarkan hasil uji validitas terdapat enam item pernyataan yang tidak valid. Ketidaksesuaian tersebut dapat mempengaruhi keakuratan pengukuran variabel, sehingga berpotensi menurunkan kualitas data dan ketepatan interpretasi hasil penelitian. Hal ini juga dapat membatasi kemampuan instrumen dalam merepresentasikan konstruk secara utuh, sehingga perlu dilakukan perbaikan atau pengembangan instrumen pada penelitian selanjutnya.

5.3 Implikasi

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis yang diperoleh maka peneliti mengajukan sejumlah implikasi penting yaitu:

1. Penelitian ini membuktikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin seimbang pembagian waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi tingkat kebahagiaan karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi work-life balance meliputi beban kerja, fleksibilitas waktu, dukungan dari rekan kerja dan atasan, serta kemampuan manajemen waktu yang dimiliki individu (Greenhaus & Allen, 2011). Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk menyediakan kebijakan kerja yang fleksibel, beban kerja yang proporsional, dan dukungan sosial di tempat kerja agar karyawan dapat menjaga keseimbangan tersebut dan meningkatkan kebahagiaannya.
2. Hubungan Sosial di Tempat Kerja terbukti dapat meningkatkan Kebahagiaan di Tempat Kerja. Temuan ini mendukung hipotesis yang dikembangkan sebelumnya, di mana interaksi yang harmonis, dukungan emosional, serta rasa kebersamaan dapat meningkatkan kepuasan dan kebahagiaan karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan sosial di tempat kerja mencakup keterbukaan komunikasi, tingkat kepercayaan antar rekan kerja, serta kualitas hubungan dengan atasan (Diener dan Seligman, 2002). Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun lingkungan kerja yang kolaboratif, memperkuat budaya saling percaya, dan mendorong komunikasi terbuka untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja, sehingga hipotesis yang diajukan tidak terbukti. Padahal, pada tahap pengembangan hipotesis, keadilan organisasi diperkirakan berpengaruh positif terhadap kebahagiaan berdasarkan teori Colquitt (2001) yang mencakup dimensi keadilan distributif, prosedural, dan interaksional. Dalam kerangka teoritis, persepsi keadilan diharapkan membentuk sikap positif terhadap organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kebahagiaan kerja. Namun, pada PT Pelindo Cabang Teluk Bayur, hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi keadilan sudah relatif tinggi dan merata. Kondisi ini membuat variasi data rendah sehingga hubungan signifikan dengan kebahagiaan kerja sulit terdeteksi. Selain itu, budaya kerja perusahaan yang berorientasi pada prosedur baku dan distribusi tugas yang jelas membuat keadilan dianggap sebagai hal yang wajar dan sudah semestinya ada, sehingga tidak lagi menjadi faktor pembeda utama kebahagiaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alshurideh, M. T., Al Kurdi, B., Alzoubi, H. M., Akour, I., Obeidat, Z. M., & Hamadneh, S. (2023). Factors affecting employee social relations and happiness: SM-PLUS approach. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(2), 100033. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2023.100033>
- Amir. (2015). *Merancang Kuesioner: Konsep dan Panduan untuk Penelitian Sikap, Kepribadian dan Perilaku*. (1st ed.). Pranamedia Group.
- Aziz, M. A., & Berliyanti, D. O. (2025). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Happiness at Works pada Karyawan di Sektor Pendidikan di Jakarta*. 5, 4462–4471.
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Blau, P. M. (2017). Exchange and power in social life. *Exchange and Power in Social Life*, 1–352. <https://doi.org/10.4324/9780203792643>
- Booth, J. (2016). *A Theory Of Human Motivation, A. H. Maslow (1943) (Maslow's Hierarchy Of Needs) A Perspective Review of Common Misconceptions and Notes on the Revisions. 1943, 1–6.* <https://orcid.org/0009-0000-7263-1926>
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2020). Work – Life Balance : Definitions , Causes , and Consequences Author Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health Downloaded from, 16. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-05031-3>
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work–life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724–2744. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>
- Chan, K. C., Gee, M. V, & Steiner, T. L. (1998). *Employee Happiness and Corporate Financial Performance*.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386–400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Colquitt, J. A., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., Conlon, D. E., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425–445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>

- Creswell, John W. Creswell, J. D. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (Sixth).
- Dachlan. (2014). *Panduan Lengkap Structural Equation Modeling Tingkat Dasar*. Lentera Ilmu.
- Dharma, S. (2022). *Analisis Statistik Terapan Dalam Penelitian Sosial Dengan Stata*. In Media.
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2002). *Very happy people*. *Psychological Science*, 13 (1).
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2018). Advances and open questions in the science of subjective well-being. *Collabra: Psychology*, 4(1), 1–49. <https://doi.org/10.1525/collabra.115>
- Elliyana, Agustina, Kadir, Imanuddin Yuliani, Dwita. (2022). *Dasar-Dasar Pemasaran* (Y. Umaya, Ed.; 1st ed.). Ahlimedia Press.
- Ficarra, L., Rubino, M. J., & Morote, E.-S. (2020). Does organizational culture affect employee happiness? *Journal for Leadership and Instruction*, 19 (2), 38–47.
- 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>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. *Handbook of Occupational Health Psychology (2nd Ed.)*, August, 165–183. <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=psyc8&NEWS=N&AN=2010-06010-009>
- Hadisaputra. (2021). Sang Pencerah. *Wikipedia*, 465–475. https://id.wikipedia.org/wiki/Sang_Pencerah/media/Berkas:Sang_Pencerah.jpg
- Hanc, V., Žvelc, G., & Bajec, B. (2024). Development and validation of the Workplace Relational Needs Satisfaction Scale (W-RNSS). *Frontiers in Psychology*, 15(June). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1419765>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (revisi). Bumi Aksara.
- Homan, G. C. (1961). Social Behavior, Its elementary forms. *New York: Harcourt Barce Jovanovich*.
- Huong, L., Zheng, C., & Fujimoto, Y. (2016). Inclusion, organisational justice and employee well-being. *International Journal of Manpower*, 37(6), 945–964. <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2015-0212>
- Ilham, Z. N., & Winarto, O. P. (2025). The influence of organizational culture, leadership member exchange, and compensation on happiness at work of millennial and Gen Z generations. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 6 (1). <https://doi.org/10.38035/dijefa.v6>

- Isnaeni, N., Parimita, W., & Rahmadania, R. F. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kebahagiaan Yang Dimediasi Oleh Self-Esteem Pada Guru Smk Swasta Di Kecamatan Mampang Prapatan. *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance*, 3(3), 480–490. <https://ijebeff.esc-id.org/index.php/home/article/view/119>
- Jannah, F., Suryani, I., Manajemen, P., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Syiah Kuala, U. (2020). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kebahagiaan Yang Dimediasi Oleh Self-Esteem Pada Karyawan Sektor Perbankan Kota Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 1(11), 124–137.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.
- Kurniawan, H. (2024). Influence of Perceived Organizational Support on Organizational Commitment and Turnover Intention through the Mediating Role of Happiness at Work. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 4(3), 437–449. <https://doi.org/10.55927/mudima.v4i3.8523>
- Leow, K. L., & Khong, K. W. (2009). *Organizational Commitment : The Study of Organizational Justice and Leader Member Exchange (LMX) Among Auditors in Malaysia*. 4.
- Mumtazah, imtinan. (2025). The Influence of Work-Life Balance on Happiness at Work Among Nurses. *Psikologi Prima Journal*, 8, 10.
- Pepey, M., De Jesus, E., Rubino, M. J., Morote, E.-S., & Perry, S. M. (2016). Happiness at Work: Organizational Culture, Job Embeddedness, and Continuance Commitment. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2726452>
- Poluan, A.R; Tewal, B; Lengkong, V.P.K; Nelwan, O.S; Sendow, G. M. (2021). Keadilan dalam Organisasi. In *Sumbarprov.Go.Id*.
- Purohit, M. (2013). a Comparative Study of Work Life Balance in Various Industrial Sectors in Pune Region. *International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research*, 2(3), 198–206.
- Ravina-Ripoll, R., Díaz-García, G. A., Ahumada-Tello, E., & Galván-Vela, E. (2024). Emotional wage, happiness at work and organisational justice as triggers for happiness management. *Journal of Management Development*, 43(2), 236–252. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2023-0046>
- Rizqi, A. H., & Qamari, I. N. (2022). the Influence Analysis of Organizational Climate and Work-Life Balance on Employee Performance Through Happiness At Work As Mediation Variable. *Journal of Management and Islamic Finance*, 2(2), 153–170. <https://doi.org/10.22515/jmif.v2i2.5722>
- Robbins & Judge, S. P. & T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (16th ed.). Salemba Empat.

- Robbins & Judge, Stephen P., T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior* (14th ed.). Pearson.
- Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2018). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management and Organization*, 27(3), 460–480. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.24>
- Sankar, J., & Ph, D. (2019). Employee Satisfaction and Customer Satisfaction - a Close Comparison. *International Journal of Business and Management Invention*, November.
- Saputra dan Masdupi, A. F. dan E. (2025). *Work-Life Balance di Dunia Kerja* (1st ed.). PACE (Partnership for Action on Community Education).
- Saritha & Mukherjee, S. R. & U. (2024). Happiness at work: a systematic literature review. *International Journal of Organizational Analysis*, 7(5), 38–44. <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2023-3902>
- Smeltzer, S. C., Cantrell, M. A., Sharts-Hopko, N. C., Heverly, M. A., Jenkinson, A., & Nthenge, S. (2016). Psychometric analysis of the work/life balance self-assessment scale. *Journal of Nursing Measurement*, 24(1), 5–14. <https://doi.org/10.1891/1061-3749.24.1.5>
- Tewal, Adolfina, Pandowo, Tawas. (2017). *Perilaku Organisasi* (1st ed.). CV. Patra Media Grafindo.
- Verawati, helwen heri. (2022). Dukungan Sosial di Tempat Kerja dan OrganizationalCitizenship Behavior (OCB) Peran Mediasi Kebahagiaan di Tempat Kerja. *Manajemen*.
- Wok, S., & Hashim, J. (2021). The Moderating Effect of Employee Relations on Networking Towards Workplace Happiness among Married Women in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 306–312. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.039>
- Wright, T. A. (2004). the Role of “Happiness” in Organizational Research: Past, Present and Future Directions. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 4, 221–264. [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(04\)04006-5](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(04)04006-5)