

Pengaruh *Job stress* dan *Happiness at work* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Inspektorat Kabupaten Serang)

Dwi Rahmad Sholihin¹; Kuncoro Edy Sunyoto².

Universitas Pamulang, Email : dwirahmad0202@gmail.com; kuncoro12681@gmail.com

ARTICLES INFORMATION

ABSTRACT



JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA

Vol.7, No.3, Juli 2024

Halaman : 245 - 252

ISSN (online) : 2599-171X

ISSN (print) : 2598-9545

Keyword :

Happiness at Work; Job Stress; Kinerja Pegawai.

JEL. classification : M54

Permalink:

DOI: 10.32493/frkm.v7i3.35553

Article info :

Received : Februari 2024

Revised : April 2024

Accepted : Juli 2024

Licenses :



<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Contact Author :

© LPPM & PRODI MM UNPAM

JL.Surya Kencana No.1 Pamulang Tangerang Selatan – Banten

Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491

e-mail : forkamma@unpam.ac.id

Tujuan dari riset ini ialah untuk mengetahui pengaruh yang di timbulkan dari *Job Stress* dan *Happiness at Work* terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian dilakukan menggunakan metode kuantitatif dan pengambilan data dengan kuesioner yang disebar kepada 110 Pegawai Inspektorat Kabupaten Serang. Dalam riset ini, metode pengambilan sampel menggunakan teknik Sensus. Metode analisa data yang dipakai ialah *Regression Analysis* Menggunakan SPSS 27. Hasil riset menunjukkan bahwa variabel *Job Stress* berpengaruh Positif terhadap kinerja pegawai begitu juga dengan *Happiness at Work* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

The purpose of this research is to determine the influence that Job Stress and Happiness at Work have on employee performance. The research was carried out using quantitative methods and data collection using questionnaires distributed to 110 Serang Regency Inspectorate Employees. In this research, the sampling method uses the Census technique. The data analysis method used is Regression Analysis using SPSS 27. The research results show that the Job Stress variable has a positive effect on employee performance as well as Happiness at Work has a positive effect on employee performance.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dan merupakan aset yang berharga dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia menentukan tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia pada instansi Pemerintah mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai visi dan misi Pemerintah. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya, organisasi harus mampu memberdayakan dengan baik semua komponen sumber daya manusia yang dimilikinya agar mampu meningkatkan daya saing. Organisasi dituntut untuk mengembangkan cara baru agar mempertahankan pegawai pada kinerja yang tinggi serta mengembangkan potensi agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi (Lestari et al., 2020).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan sebuah nilai ukuran yang dilakukan oleh pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam kurun waktu tertentu (Dessler, 2015). Masalah persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi oleh pegawai. Tekanan yang dialami pegawai membuat rasa tidak nyaman pada saat bekerja dan dapat menimbulkan stres kerja. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2017).

Selain stress kerja yang menjadi faktor pemicu baik dan buruknya kinerja pegawai ternyata terdapat faktor lain yang saat ini santer dibicarakan oleh kalangan peneliti yaitu perasaan bahagia ditempat bekerja atau dikenal dengan *Happiness at Work*. Kebahagiaan di Tempat Kerja lebih dari sekedar memiliki rasa senang, pengalaman afektif positif, perasaan baik dan kenikmatan karena hal itu juga berarti memiliki kehidupan kerja yang bermakna. Seseorang yang memiliki emosi positif berarti ia memiliki kehidupan yang baik tanpa ancaman yang terlihat (Bataineh, 2019). Dalam studi yang dilakukan oleh Edmunds dan Pryce-Jones (2008), Kebahagiaan di Tempat Kerja dipandang sebagai penggunaan sumber daya yang dapat diakses secara bijaksana untuk menangani tantangan yang dihadapi dengan cara yang bijaksana. Melalui apresiasi aktif terhadap yang tertinggi dan pengelolaan yang terendah, kinerja individu dapat dimaksimalkan dengan lebih mudah, dan potensi yang dimiliki individu juga dapat tercapai. Pada gilirannya, kebahagiaan seseorang dan juga orang lain dapat terjalin.

Penelitian terdahulu yang mengkaji tentang *Job Stress* dan *Happiness at Work* mengenai pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pun masih menyisahkan keraguan dikarenakan beberapa hasil penelitian menunjukkan hasil yang berbeda seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Christy dan Amalia (2017) menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif yang signifikan stres kerja terhadap kinerja pegawai, berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari et al. (2020) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya dari Agustien dan Soeling (2020) bahwa *Happiness at Work* memiliki pengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Bataineh (2019) menunjukkan bahwa *Happiness at Work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

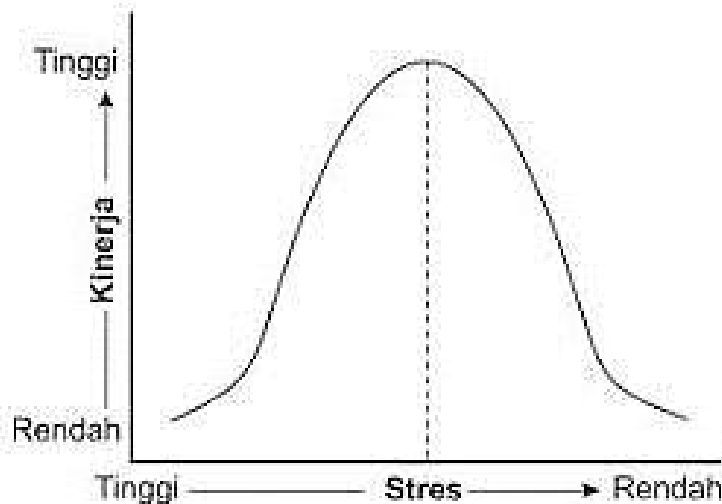
Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan pengujian kembali yang akan dilakukan di Inspektorat Kabupaten serang mengenai pengaruh pengaruh yang di timbulkan dari *Job Stress* dan *Happiness at Work* terhadap kinerja pegawai.

B. KAJIAN LITERATUR

Job Stress

Stres adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting (Robbins & Judge, 2017). Selanjutnya stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak

bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2017).



Gambar 1. Hubungan U Terbalik antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan
Sumber : Robbins & Judge (2017)

Menurut Septianto dan Lataruva (2011) dalam Lestari et al. (2020) menyebutkan indikator stres kerja terhadap kinerja karyawan yaitu tekanan, ketidakcocokan dengan pekerjaan, pekerjaan yang berbahaya, beban kerja, target dan harapan. Menurut Hasibuan (2012:204) faktor-faktor yang membuat stress kerja yaitu: Beban kerja yang sulit dan berlebihan, Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, Balas jasa yang terlalu rendah, dan Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Happiness at Work

Happiness at Work berkaitan dengan bagaimana orang mengalami dan menghargai kehidupan mereka secara total. Mengingat sebagian besar waktu sebagian besar orang dihabiskan untuk bekerja, pemahaman tentang peran pekerjaan dan tempat kerja sangatlah penting. Sebab, pemahaman tersebut dapat membantu terciptanya kebahagiaan bagi individu dan masyarakat secara global. Sebagaimana dibuktikan oleh penelitian terbaru, pekerjaan dan ketenagakerjaan mendorong kebahagiaan yang pada gilirannya dapat membantu membentuk hasil pasar kerja, produktivitas, dan juga kinerja perusahaan. Dalam kajian akademis, pentingnya kualitas hidup di tempat kerja dianggap sebagai elemen utama. Dalam penelitian ini, kebahagiaan menjadi keadaan dasar yang ingin dicapai oleh hampir semua orang. Di antara penelitian-penelitian penting di masa lalu adalah penelitian yang meneliti bagaimana kebahagiaan dalam pekerjaan sehari-hari dapat dicapai melalui pengelolaan suasana kerja yang lebih baik (Salas-Vallina et al., 2017).

Menurut Pryce-Jones (2010) *Happiness at work* merupakan perasaan positif yang dimiliki individu di setiap waktu kerja, karena individu tersebut mengetahui, mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya sehingga mampu memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan bagi dirinya dalam bekerja (Agustien & Soeling, 2020).

Ramirez-Garcia et al. (2019) menurunkan *happiness at work* dalam dua dimensi, yakni dimensi lingkungan kerja dan yang kedua menyangkut faktor intrinsik pekerja. Dua dimensi tersebut kemudian dikembangkan menjadi 11 skala yang reliabel dan valid untuk mengukur *happiness at work* pegawai.

Kinerja Karyawan

Menurut (Dessler, 2015) Kinerja karyawan merupakan sebuah nilai ukuran yang dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam kurun waktu tertentu. Kemudian para ahli lain Robbins & Coulter (2016) berpendapat bahwa Kinerja Merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan atau pekerja diperusahaan atau organisasi yang diberikan kepada dirinya dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Robbins & Coulter (2016) ada beberapa indikator untuk dapat melihat tingkat kinerja yang dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan, dapat dilihat dari tingkat Kedisiplinannya yaitu dari Kehadiran, perilaku yang dilakukan ditempat kerja, ketidak jujuran yang dilakukan, aktivitas diluar tempat kerja seperti halnya tindakan kriminal, kegiatan mogok kerja, yang menjadi indikasi untuk dapat menilai kinerja seorang karyawan, dan juga ukuran mengenai pemenuhan target produksi atau lainnya yang diberikan terhadap karyawan tersebut.

Pengembangan Hipotesis

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2017). Stres yang dialami karyawan jika ditangani dengan baik akan berdampak pada hasil kerja karyawan. Krisnawati dan Lestari (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

Penelitian Erwandari dan Sari (2018) serta penelitian dari Sengkey et al. (2017) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disusun suatu hipotesis sebagai berikut.

H1 : Job Stress berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai

Setiap individu secara alamiah merasa nyaman saat dirinya berada dalam kondisi bahagia, dan memiliki kecenderungan berada dalam kondisi psikologis yang positif ditandai dengan tingginya derajat kepuasan hidup, afek positif, dan rendahnya derajat afek negatif (Dessler, 2015). Dengan tingginya tingkat afek positif diharapkan dapat memberikan nilai yang positif juga terhadap kinerja.

Rego dan Cunha (2008) dalam penelitiannya yang berjudul "*Authentizotic Climates and Employee Happiness: Pathways to Individual Performance?*" berupaya untuk menjelaskan hubungan antara iklim psikologi otentik terhadap stress dan happiness (*wellbeing affective*) di tempat kerja, dan bagaimana stress dan *wellbeing affective* mempengaruhi kinerja individu. Berdasarkan penelitian tersebut, disimpulkan bahwa happiness merupakan sebuah tool yang dapat memaksimalkan peningkatan kualitas pribadi dan kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, maka ditetapkan Hipotesis Kedua (H2), yaitu:

H2 : Terdapat hubungan yang positif antara Happiness at Work terhadap Kinerja Pegawai.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi dalam penelitian ini adalah Inspektorat Kabupaten serang yang beralamatkan di Jl. Veteran No.1 Kota Serang Provinsi Banten – Indonesia. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Inspektorat Kabupaten serang yang berjumlah 120 orang.

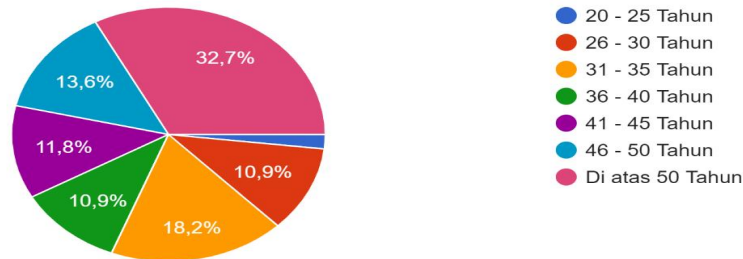
Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari pengisian kuesioner secara individual terkait masalah penelitian berupa pernyataan mengenai *Job Stress*, *Happiness at Work* dan Kinerja Pegawai. Teknik yang digunakan dalam pengambilan data pada penelitian ini adalah menggunakan metode sensus dengan alat bantu kuesioner. Metode analisa data yang dipakai ialah *Regression Analysis* Menggunakan SPSS 27.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

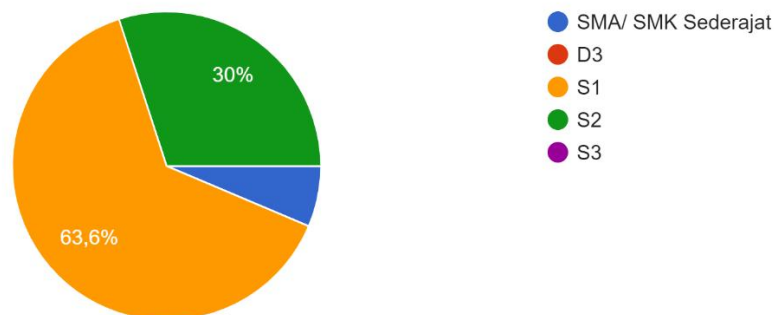
Penelitian ini menggunakan metode sensus sehingga responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Inspektorat Kabupaten serang yaitu sebanyak 110 orang. Dengan demikian Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 110 eksemplar dan jumlah kuesioner yang kembali dan diisi lengkap sebanyak 110.

Usia
110 jawaban



Gambar 2. Diagram Responden Berdasarkan Usia
Sumber : Olahan Peneliti

Pendidikan Terakhir
110 jawaban



Gambar 3. Diagram Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Sumber : Olahan Peneliti

Berdasarkan diagram diatas responden sebagian besar didominasi oleh rata-rata umur diatas 50 tahun serta di dominasi oleh laki-laki sebanyak 64,5% dengan tingkat pendidikan didominasi oleh lulusan S1 dengan 63,6% dan juga jabatan Auditor Madya yang mendominasi suara terbanyak dengan 10%.

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian yang didapatkan menggunakan SPSS 27 atas variabel *Job Stress*, *Happiness at Work* dan Kinerja karyawan, ketiganya menunjukkan bahwa r hitung dari masing-masing indikator variabel > r tabel (0.1562). sehingga ketiganya dapat dikatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian yang didapatkan menggunakan SPSS 27 atas variabel *Job Stress*, *Happiness at Work* dan Kinerja karyawan, ketiganya menunjukkan bahwa nilai *Alfa Cronbach* masing-masing variabel > dari r tabel (0.1562). Yaitu *Job Stress* nilai alpha 0,752,

Happiness at Work dengan nilai alpha 0,598 dan Kinerja karyawan dengan nilai alpha 0,783. Sehingga ketiganya dapat dikatakan Realiabel.

Uji Model

Tabel 1. Hasil uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	65.730	2	32.865	9.834	.000 ^b
Residual	364.261	109	3.342		
Total	429.991	111			

Sumber : Data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas bahwa model persamaan tersebut memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa model dinyatakan layak (*fit*) untuk dapat dianalisis lebih lanjut.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.391 ^a	0.153	0.137	1.828

Sumber : Data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,137. Artinya *Job Stress* dan *Happiness at Work* hanya mampu menjelaskan sebanyak 13,7% terhadap kinerja pegawai sedangkan sebanyak 86,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.603	2.051		5.657	0.000
Job Stress	0.115	0.053	0.196	2.188	0.031
Happiness at Wok	0.121	0.035	0.308	3.449	0.001

Sumber : Data yang diolah, 2023

Uji Hipotesis

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel 3 dapat ditunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,031 < 0,05$ dan nilai beta sebesar 0,196 (positif), artinya *Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian **hipotesis 1 ditolak**.

Berbanding terbalik dengan variabel *Happiness at Work* menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai Beta sebesar 0,308 (Positif) yang artinya *Happiness at Work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian **H2 dapat diterima**.

Pembahasan

Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami pegawai dalam bekerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Faktor pendorong ada pada indikator target dan harapan, artinya target dan harapan yang ditetapkan organisasi begitu tinggi. Hal ini terlihat pada fenomena yang terjadi dimana pegawai harus dituntut untuk mampu memenuhi seluruh tanggung jawab yang dibebankan terhadap dirinya dari organisasi, dan indikator tekanan artinya sebagian besar pegawai cenderung

mengalami stres kerja yang disebabkan oleh aturan organisasi sehingga karyawan merasa tertekan.

Sebagian besar pegawai berusia lebih dari 50 tahun yang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama dan sudah kerap kali mengalami berbagai masalah yang dihadapinya serta pemecahan masalah yang variatif sehingga pengalaman kerja seorang pegawai tersebut menjadi pemicu peningkatan kinerja pegawai saat ini dan justru menjadi contoh bagi pegawai mudah dalam menyelesaikan masalah dengan baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Lestari et al., (2020) dengan hasil yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperlihatkan bahwa *Happiness at Work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menumbuhkan rasa senang atau *happiness at work* dirasa penting dan dapat memberikan banyak manfaat besar bagi kinerja organisasi. *Happiness at work* memiliki hubungan yang kuat dengan tingkat produktivitas. Semakin bahagia karyawan saat bekerja, maka semakin tinggi produktivitasnya.

Kegiatan bersama diluar kantor juga rutin diselenggarakan untuk menumbuhkan rasa kebersamaan antar rekan maupun atasan. Dalam waktu-waktu tertentu juga, Inspektorat Kabupaten serang juga rutin mengadakan kegiatan sosial yang mencakup kepada masyarakat luas dimana mereka juga mengikut sertakan para pegawainya untuk terlibat didalamnya. Selain itu lingkungan kerja yang nyaman menumbuhkan rasa senang bagi setiap pegawai yang bekerja di Inspektorat Kabupaten serang.

Seorang karyawan yang merasa bahagia saat bekerja akan dapat memberikan kontribusi lebih pada pekerjaannya. Salah satu manfaat dari *happiness at work* menurut Fisher (2010) adalah peningkatan kontribusi bagi perusahaan. Bentuk peningkatan kontribusi yang dimaksud adalah dengan pengembangan perfomansi kerja yang dapat berupa OCB, datang tepat waktu, dan retensi. Hal ini senada dengan pendapat Jex & Britt (2008) dimana salah satu faktor munculnya OCB adalah afek positif. Salah satu bentuk afek positif yang dapat dirasakan ditempat kerja ialah rasa senang atau *happiness at work*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh de Waal (2018) bahwa meningkatnya kebahagiaan kerja pegawai pada umumnya menimbulkan perasaan senang terhadap pekerjaan sehingga berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya. Sedangkan *Happiness at Work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi perasaan *Happiness at Work* dari seorang pegawai, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.

Saran bagi Pihak Inspektorat Kabupaten, kebijakan organisasi yang dapat diterapkan berdasarkan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Mendorong stress kerja yang bernilai positif guna memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengeksplor kemampuan diri mereka dalam menyelesaikan persoalan dalam bekerja.

Menjaga kondusifitas lingkungan kerja yang menyenangkan serta program-program menarik yang melibatkan pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian mengenai variabel *Job Stress*, *Happiness at Work* dan Kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Agustien, E., & Soeling, D. (2020). Pengaruh Organizational Commitment, Happiness at Work, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di BKKBN. *JIAAP | Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 8(2), 285–302. <https://doi.org/https://doi.org/10.31764/jiap.v8i2.2570>
- 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>
- de Waal, A. (2018). Increasing organisational attractiveness: The role of the HPO and happiness at work frameworks. *Journal of Organizational Effectiveness*, 5(2), 124–141. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-10-2017-0080>
- Dessler, G. (2015). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (14th ed.). Salemba Empat.
- 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.x>
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2008). *Organizational psychology: a scientist-practitioner approach* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Lestari, M. W., Liana, L., & Aquinia, A. (2020a). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110. <https://doi.org/https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>
- Lestari, M. W., Liana, L., & Aquinia, A. (2020b). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110. <https://doi.org/https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Ramirez-Garcia, C., De Perea, J. G. Álvarez, & Junco, J. G. Del. (2019). Happiness at work: Measurement scale validation. *RAE Revista de Administracao de Empresas*, 59(5), 327–340. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020190503>
- Robbins, & Coulter. (2016). *MANAGEMENT* (13th ed.). Erlangga.
- Robbins, & Judge. (2017). *PERILAKU ORGANISASI (Organiation Behavior)* (16th ed.). Salemba Empat.
- Salas-Vallina, A., López-Cabrales, Á., Alegre, J., & Fernández, R. (2017). On the road to happiness at work (HAW): Transformational leadership and organizational learning capability as drivers of HAW in a healthcare context. *Personnel Review*, 46(2), 314–338. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2015-0186>