

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA  
TERHADAP KEBAHAGIAAN DAN DAMPAKNYA TERHADAP OCB PADA KARYAWAN  
GRAN PURI HOTEL MANADO**

*THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK-LIFE BALANCE ON HAPPINESS AND  
ITS IMPACT ON OCB IN EMPLOYEES OF GRAN PURI HOTEL MANADO*

Oleh:

**Dinda Rahmawati Muhaimin<sup>1</sup>**

**Victor P.K. Lengkong<sup>2</sup>**

**Yantje Uhing<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[dindamuhaimin@gmail.com](mailto:dindamuhaimin@gmail.com)

<sup>2</sup>[vpk.lengkong@unsrat.ac.id](mailto:vpk.lengkong@unsrat.ac.id)

<sup>3</sup>[yantje\\_uhing@yahoo.com](mailto:yantje_uhing@yahoo.com)

**Abstrak:** Penelitian ini berjudul “Pengaruh lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kebahagiaan dan dampaknya terhadap OCB pada karyawan Gran Puri Hotel Manado”. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 84 responden yang diambil dari seluruh populasi pada Gran Puri Hotel Manado dengan menggunakan Teknik sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur dan Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan dari program *Smart PLS 4*. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan, Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara negatif atau tidak signifikan terhadap Kebahagiaan, Lingkungan kerja berpengaruh secara negatif atau tidak signifikan terhadap OCB, keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB, Kebahagiaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB, lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB melalui kebahagiaan, dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara negatif atau tidak signifikan terhadap OCB.

**Kata Kunci:** lingkungan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, kebahagiaan, OCB

**Abstract:** *This study entitled "The Effect of the work environment and work-life balance on happiness and its impact on OCB among Gran Puri Hotel Manado employees". The sample in this study was 84 respondents who were taken from the entire population at Gran Puri Hotel Manado using saturated sampling technique. The analytical method path analysis was used and data analysis techniques were carried out using the help of the Smart PLS 4 program. The results of this study found that the work environment had a positive and significant effect on happiness, work-life balance had a negative or insignificant effect on happiness, the work environment had an effect negatively or not significantly to OCB, work-life balance has a positive and significant effect on OCB, happiness has a positive and significant effect on OCB, the work environment has a positive and significant effect on OCB through happiness, and work-life balance has a negative or insignificant effect against OCB*

**Keywords:** *work environment, work life balance, happiness, OCB*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat mempengaruhi kemajuan dan kesuksesan suatu perusahaan. Terutama apabila sumber daya manusia tidak mengalami penekanan dan merasa bahagia saat melakukan pekerjaan. Keser (2016) mengatakan bahwa kebahagiaan karyawan adalah pola pemikiran khusus yang membantu seseorang untuk bekerja secara maksimal dan memaksimalkan potensi yang ada. OCB adalah bentuk perilaku anggota organisasi yang pekerjaannya melebihi persyaratan resmi organisasi dan bentuk perilaku ini memberikan kontribusi lebih bagi keberhasilan organisasi. Pernyataan ini sangat jelas dikatakan bahwa sikap positif karyawan dan saling ketergantungan antara mereka dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan lingkungan kerja yang baik

(Kour, El-Den, dan Sriratanaviriyakul, 2019). Konsep OCB dapat dianggap penting dalam industri perhotelan karena menunjukkan motivasi karyawan untuk bekerja ekstra dalam memberikan layanan mereka. Secara khusus, OCB yang berorientasi layanan memfasilitasi prosedur pengiriman layanan, sementara itu juga menciptakan interaksi pelanggan yang lebih ramah dan pada akhirnya berkontribusi pada penciptaan keunggulan kompetitif untuk hotel (Panagoitis dan Dimitrios, 2020).

Perhotelan adalah salah satu industri pertumbuhan terbesar dengan lingkungan operasi padat karya dan berbasis layanan yang tinggi, dimana sikap dan kesejahteraan pekerja perhotelan menjadi perhatian utama dalam keberhasilan kehidupan organisasi (Teo, Bentley, dan Nguyen, 2020). Karyawan yang bekerja di hotel tidak terlepas dari berinteraksi dengan pelanggan. Wong dan Pan (2023) menjelaskan bahwa interaksi positif antara karyawan dan pelanggan menghasilkan hasil organisasi yang diinginkan. Namun interaksi tidak sepenuhnya baik dari pelanggan kepada karyawan. Hal ini tentu saja akan mempengaruhi psikologis dan rasa tertekannya karyawan, akibat beban pekerjaan yang dilakukan dan belum lagi respon dari pelanggan yang mungkin saja kurang begitu baik. Penelitian karyawan di sector perhotelan AS mengalami beban kerja yang berlebihan, dan jam kerja yang sangat intens, pelatihan dan perlindungan yang tidak memadai serta terpapar prevalensi tinggi intimidasi di tempat kerja (Teo, Bentley, dan Nguyen, 2020). Karyawan yang bekerja di dunia perhotelan tidak hanya harus bekerja secara taat dan menuruti manajemen, tetapi dibutuhkan juga karyawan yang bisa bekerja secara sukarela melebihi pekerjaan yang diwajibkan kepadanya, dan bekerja tanpa menunggu perintah dari atasan. Perasaan sukarela ini akan muncul apabila terciptanya perasaan kebahagiaan pada karyawan

Untuk menciptakan kebahagiaan pada karyawan, perusahaan harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung karyawan, seperti memberikan dukungan emosional dan sumber daya, akan meningkatkan kebahagiaan pada karyawan. Hal ini akan berdampak pada sikap saling membantu atau OCB karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang merasa didukung akan lebih bersemangat dalam bekerja dan lebih cenderung untuk melakukan perilaku sukarela. Lingkungan perusahaan yang tidak kondusif serta tidak adanya keterbukaan perusahaan, dapat menimbulkan rasa ketidaknyamanan karyawan ketika bekerja bahwa beberapa karyawan menyatakan bahwa ketidaknyamanan dalam bekerja ditimbulkan karena karyawan takut jika kinerja mereka melampaui peran mereka saat ini. Karyawan dapat mencapai perasaan bahagia di tempat kerja jika dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik, hubungan yang baik dengan rekan kerja serta pengelolaan emosi dan suasana hati. Kesejahteraan psikologis bagi pekerja diperoleh dari kesejahteraan di tempat kerja itu sendiri yang dapat dicapai jika mereka dapat merasakan kebahagiaan di tempat kerja.

Perusahaan juga perlu menyeimbangi kehidupan-kerja agar bisa menciptakan rasa bahagia pada karyawan. Kondisi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan merupakan suatu hal yang penting. Ketika seseorang mempunyai beberapa kewajiban yang harus dipenuhi secara bersamaan. Konsekuensi Pribadi dan profesional yang negatif dihasilkan dari ketidakseimbangan kehidupan kerja termasuk peningkatan kecemasan, depresi, kelelahan dan penurunan produktivitas. Apabila kehidupan dan pekerjaan menjadi seimbang, maka dapat menimbulkan kebahagiaan pada karyawan, sehingga karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi cenderung memiliki lebih banyak energi dan motivasi untuk melakukan.

Dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, baik dalam memberikan kesempatan kepada karyawan untuk merasa dihargai ataupun merasa memiliki ikatan dengan rekan kerja mereka, hal ini dapat meningkatkan kebahagiaan karyawan dan memotivasi mereka untuk melakukan perilaku sukarela seperti OCB. Kebahagiaan karyawan memiliki hubungan positif dengan OCB, karena karyawan yang merasa bahagia cenderung lebih untuk melakukan perilaku sukarela dan membantu rekan kerja. Kebahagiaan sering disebut sebagai kesejahteraan subjektif, kesejahteraan emosional atau kualitas hidup. Individu dengan tingkat kebahagiaan yang tinggi cenderung lebih optimis, lebih tahan terhadap kondisi lingkungan yang merugikan dan lebih berkeinginan untuk mengembangkan keterampilan yang efektif untuk mengelola situasi stress.

Penelitian ini dilakukan di Gran Puri Hotel Manado. Gran Puri Hotel adalah Hotel berbintang empat di Kota Manado, Sulawesi Utara. Gran Puri Hotel memerlukan dukungan sumber daya manusia yang handal dan berperilaku kerja yang baik. Oleh karena itu, kebahagiaan adalah hal penting yang harus diperhatikan perusahaan untuk kemajuan dan kesuksesan Gran Puri Hotel. Sebagai hotel yang berbintang di kota Manado, Gran Puri Hotel harus dapat memperhatikan kebahagiaan karyawan sehingga hal itu dapat berdampak pada sikap OCB. Peningkatkan kualitas pada sumber daya manusia berguna untuk kemajuan Gran puri hotel itu sendiri. Fenomena yang terjadi pada Gran Puri Hotel Manado yaitu tingkat stress kerja yang tinggi karena banyaknya beban kerja yang dikerjakan dan mempunyai jam kerja yang intens dan berlebihan. Adapun tingkat beban kerja pada hotel gran puri terbilang cukup tinggi. Hal ini membuat peneliti berminat untuk meneliti terkait dengan psikologi pada karyawan dari segi kebahagiaan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengambil judul penelitian ini

yaitu “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan-Kerja terhadap Kebahagiaan dan dampaknya terhadap OCB (Organizational Citizenship Behavior) pada Karyawan Gran Puri Hotel Manado.”

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kebahagiaan pada Karyawan Gran Puri Hotel Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja terhadap Kebahagiaan pada Karyawan Gran Puri Hotel Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap OCB pada Karyawan Gran Puri Hotel Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh Keseimbangan Kehidupan-kerja terhadap OCB pada Karyawan Gran Puri Hotel Manado.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kebahagiaan terhadap OCB pada Karyawan Gran Puri Hotel Manado.
6. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kebahagiaan dan dampaknya terhadap OCB pada Karyawan Gran Puri Hotel Manado.
7. Untuk mengetahui pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kebahagiaan dan dampaknya terhadap OCB pada karyawan Gran Puri Hotel Manado.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya seperti lingkungan sekitarnya, metode kerja dan pengaturan kerja yang digunakan untuk menjalankan pekerjaan (Kusumastuti et al., 2019). Lingkungan Kerja juga merupakan kehidupan sosial, psikologis, dan fisik di perusahaan yang memengaruhi kinerja tugas karyawan (Sumerdana dan heryanda, 2021).

#### **Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Keseimbangan kehidupan kerja adalah sejauh mana individu terlibat dan puas antara pekerjaan dan peran keluarga (Mukhopadhyay, 2023). Mukhopadhyay (2023) mendefinisikan keseimbangan kehidupan kerja sebagai gangguan antara keluarga dan pekerjaan sehingga memiliki terlalu banyak hal yang harus dilakukan dalam waktu tertentu.

#### **Kebahagiaan**

Kebahagiaan merupakan salah satu jenis emosi positif yang dapat dialami setiap individu baik laki-laki maupun perempuan. (Julianto et al., 2020). Kebahagiaan adalah sejenis apresiasi subjektif atas momen saat ini atau seluruh hidup seseorang serta sebuah pilihan terutama tergantung pada individu dalam bereaksi atau merespon jaringan hubungan yang mereka miliki dengan individu lain (Choon et al., 2022).

#### **OCB (*Organizational Citizenship behavior*)**

*Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara agregat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif (Panagiotis dan Dimitrios, 2020).

#### **Penelitian Terdahulu**

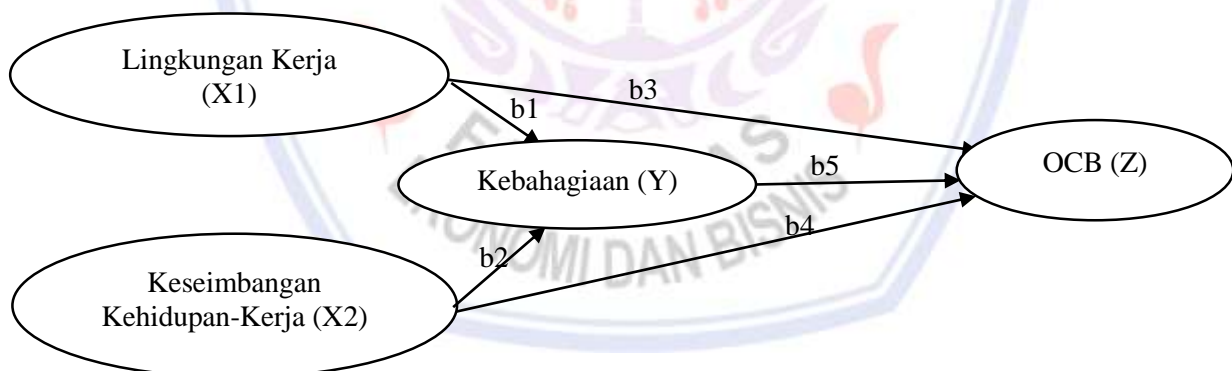
Penelitian Sumakud dan Trang (2021) bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kebahagiaan Kerja, Dan Kecerdasan Emosional secara simultan dan parsial Terhadap Kinerja Pegawai SAMSAT Kota Kotamobagu. Pendekatan pada penelitian ini bersifat kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 orang responden menggunakan sampel jenuh. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan = Lingkungan Kerja, Kebahagiaan Kerja, Dan Kecerdasan Emosional berpengaruh secara simultan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai SAMSAT Kota Kotamobagu. selanjutnya secara parsial, Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai SAMSAT Kota Kotamobagu, ,Kebahagiaan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai SAMSAT Kota Kotamobagu, ,Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan

terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai SAMSAT Kota Kotamobagu.

Penelitian Saputri dan Helmy (2021) bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan work life balance terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga jenis variabel, yaitu variabel bebas yang meliputi motivasi intrinsik dan work life balance. Variabel terikat meliputi organizational citizenship behavior dan variabel intervening yaitu komitmen organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Non PNS Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh karena jumlah responden yang relatif kecil sehingga jumlah seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis data yang digunakan adalah uji instrument validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis korelasi, analisis jalur, dan sobel test. Alat bantu pengelolaan data menggunakan SPSS for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Work life balance berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior. Work life balance berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior. Komitmen organisasi tidak dapat memediasi antara motivasi intrinsik terhadap organizational citizenship behavior. Komitmen organisasi dapat memediasi antara work life balance terhadap organizational citizenship behavior.

Penelitian Pratama, Sari, dan Widiana (2022) bertujuan untuk menguji pengaruh keseimbangan kehidupan-kerja dan kebahagiaan di tempat kerja terhadap OCB. Seratus tiga puluh orang guru dari beberapa SMK Muhammadiyah di Yogyakarta berpartisipasi dalam studi ini. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik proportional sampling. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data adalah skala OCB, skala keseimbangan kehidupan-kerja, dan skala kebahagiaan di tempat kerja. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan, (1) keseimbangan kehidupan-kerja dan kebahagiaan di tempat kerja secara signifikan memengaruhi OCB, (2) keseimbangan kehidupan-kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB, (3) kebahagiaan di tempat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB. Kebahagiaan di tempat kerja memiliki sumbangan efektif sebesar 17,09% terhadap OCB, lebih besar daripada keseimbangan kehidupan-kerja sehingga diharapkan sekolah dapat memperhatikan kebahagiaan di tempat kerja untuk meningkatkan OCB guru.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

*Sumber: Kajian Literatur*

### Hipotesis Penelitian

- H1: Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan
- H2: Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan
- H3: Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB
- H4: Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB
- H5: Kebahagiaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB
- H6: Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan dan dampaknya terhadap OCB
- H7: Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan dan dampaknya terhadap OCB

**METODE PENELITIAN****Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang peneliti gunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Metode ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dan independent serta dihubungkan dengan variabel intervening sehingga dapat memperjelas kesimpulan dari hasil penelitian pada objek yang diteliti.

**Populasi dan Sampel**

Populasi adalah suatu kesatuan individu atau subjek pada wilayah dan waktu dengan kualitas tertentu yang akan diamati/diteliti (Supardi, 1993). Karena peneliti menggunakan Teknik sampling jenuh, maka sampel yang diambil adalah keseluruhan dari populasi pada objek penelitian yaitu sebanyak 84 sampel.

**Metode Analisis**

Metode analisis data yang digunakan adalah model pengukuran *outer model* yang memiliki beberapa tahapan yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, *compoaite reability* dan *cronbach's alpha*. Selain itu, metode analisis data yang digunakan adalah model struktural atau *inner model* yang tahapannya berupa uji *path coefficient*, uji kebaikan (*goodness of fit*), dan uji hipotesis.

**Teknik Analisis Data**

Pengujian antara variabel dependen (kebahagiaan dan OCB) dan variabel independent (lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja) dengan menggunakan *path analysis*. Pengolahan data pada penelitian ini dibantu *software smartPLS* untuk menyimpulkan hasil penelitian.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Convergent Validity****Tabel 1. Uji Convergent Validity**

	Lingkungan Kerja (X1)	Keseimbangan- Kehidupan Kerja (X2)	Kebahagiaan (Y)	OCB (Z)
LK 2	0,882			
LK 3	0,795			
LK 4	0,906			
KES 2		0,906		
KES 5		0,903		
KEB 1			0,827	
KEB 2			0,860	
KEB 3			0,807	
KEB 4			0,799	
OCB 1				0,711
OCB 2				0,816
OCB 3				0,858
OCB 4				0,861

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan table di atas, dapat diketahui bahwa hasil dari masing-masing indikator variabel penelitian memiliki nilai outer loading > 0,7, sehingga kesimpulannya adalah semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan pada penelitian ini dan juga untuk analisis jalur.

**Dicriminant Validity**

Berdasarkan table 2 dapat diketahui bahwa nilai AVERAGE Variant Extracted (AVE) untuk variabel Lingkungan kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kebahagiaan dan OCB > 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah memiliki Dicriminant Validity.

**Tabel 2. Nilai AVE (Average Variant Extracted)**

	Average Variant Extracted (AVE)
Lingkungan Kerja (X1)	0,678
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2)	0,836
Kebahagiaan (Y)	0,678
OCB (Z)	0,662

Sumber: Data Olahan

### Composite Reliability

**Tabel 3. Composite Reliability**

	Composite Reliability
Lingkungan Kerja (X1)	0,897
Keseimbangan kehidupan kerja (X2)	0,910
Kebahagiaan (Y)	0,894
OCB (Z)	0,886

Sumber: Data Olahan

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Composite Reliability* untuk semua variabel penelitian > 0,7 sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel memiliki reabilitas yang baik.

### Cronbach's Alpha

**Tabel 4. Cronbach's Alpha**

	Cronbach's Alpha
Lingkungan Kerja (X1)	0,826
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2)	0,804
Kebahagiaan (Y)	0,842
OCB (Z)	0,829

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada semua variabel Lingkungan Kerja 0,826, Keseimbangan Kehidupan Kerja 0,804, Kebahagiaan 0,842, dan OCB 0,829. Kesimpulannya adalah semua variabel telah memenuhi *Cronbach's Alpha*.

### Pengujian Quality Indexes

**Tabel 5. Quality Indexes**

	Saturated Model	Estimasi Model
SRMR	0,082	0,082

Sumber: Data Olahan

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa hasil dari nilai SRMR adalah 0,082. Artinya nilai SRMR yang dibangun oleh model jalur dalam penelitian ini adalah model yang baik.

### Pengujian Hipotesis

**Tabel 6. Pengujian Hipotesis Lingkungan Kerja terhadap Kebahagiaan**

	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ([O/STDEV])	P Values
Lingkungan Kerja terhadap kebahagiaan	0,796	0,802	0,045	17.696	0.000
Keseimbangan Kehidupan kerja terhadap kebahagiaan	0,083	0,085	0,064	1.294	0,196
Lingkungan Kerja terhadap OCB	0.208	0.194	0.132	1.579	0.114

Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap OCB	0.195	0.201	0.073	2.653	0.008
Kebahagiaan terhadap OCB	0.540	0.553	0.131	4.109	0.000
Lingkungan Kerja terhadap Kebahagiaan dan dampaknya terhadap OCB	0.430	0.444	0.112	3.848	0.000
Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kebahagiaan dan dampaknya terhadap OCB	0.045	0.045	0.037	1.219	0.223

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis di atas, dapat dilihat nilai original sampel dan *T-Statistic* yang diperoleh masing-masing variabel. Untuk mengetahui kesimpulan dalam menerima atau menolak  $H_0$ , maka dilihat dari *probably values* setiap pengujian hipotesis dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Hasil pengujian setiap variabel dicantumkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja signifikan pada  $0,000 < 0,05$ . Demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya ada pengaruh secara positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kebahagiaan.
2. Lingkungan kerja tidak signifikan pada  $0,114 > 0,05$ . Demikian  $H_0$  diterima yang artinya terdapat pengaruh secara negatif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap OCB.
3. Lingkungan kerja signifikan pada  $0,000 < 0,05$ . Demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya ada pengaruh secara positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kebahagiaan dan dampaknya terhadap OCB.
4. Keseimbangan kehidupan kerja terhadap kebahagiaan tidak signifikan pada  $0,196 > 0,05$ . Demikian  $H_0$  diterima yang artinya terdapat pengaruh secara negatif dan tidak signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kebahagiaan.
5. Keseimbangan kehidupan kerja signifikan pada  $0,008 < 0,05$ . Demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya ada pengaruh secara positif dan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap OCB.
6. Keseimbangan kehidupan kerja signifikan pada  $0,223 > 0,05$ . Demikian  $H_0$  diterima yang artinya terdapat pengaruh secara negative dan tidak signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kebahagiaan dan dampaknya terhadap OCB.
7. Kebahagiaan signifikan pada  $0,000 < 0,05$ . Demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya ada pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel kebahagiaan terhadap OCB.

## Pembahasan

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kebahagiaan

Berdasarkan pengujian hipotesis pertama  $H_1$  yang diajukan dapat diterima dan menolak  $H_0$ . Output path coefficient menunjukkan bahwa nilai thitung untuk konstruk Lingkungan Kerja terhadap kebahagiaan lebih besar dari nilai ttabel 1,96 yaitu sebesar 17.696. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kebahagiaan terbukti signifikan. Pengaruh yang diberikan oleh variabel lingkungan kerja terhadap kebahagiaan terbukti positif dengan nilai koefisien variabel laten lingkungan kerja pada output path coefficient sebesar 0,796 yang berarti terdapat pengaruh secara positif 79,6% terhadap Kebahagiaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa bahagia dengan lingkungan kerja yang ada di Gran Puri Hotel Manado. Lingkungan kerja merupakan peran penting untuk mewujudkan kepuasan individu serta berkaitan dengan kenyamanan yang mendukung masing-masing karyawan (Kusmiati, 2021). Kepuasan dan Kenyamanan akan tercipta apabila karyawan merasa punya hubungan social yang baik di tempat kerja, merasa ada dukungan emosional yang dirasakan, fasilitas yang memadai dan feedback yang baik dari perusahaan. Lingkungan kerja yang mendukung, membuat karyawan lebih rajin dalam melakukan pekerjaan dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan maka dapat disimpulkan bahwa apabila Lingkungan Kerja tinggi, maka semakin tinggi pula tingkat kebahagiaan yang dirasakan pada karyawan. Penelitian dari Kusmiati (2021) juga membuktikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kebahagiaan.

### Pengaruh Keseimbangan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kebahagiaan

Berdasarkan pengujian hipotesis kedua,  $H_1$  yang diajukan ditolak dan menerima  $H_0$ . Output path coefficient menunjukkan bahwa nilai thitung untuk konstruk Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap kebahagiaan lebih kecil dari nilai ttabel 1,96 yaitu sebesar 1.294. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa terdapat

pengaruh Keseimbangan Kehidupan kerja terhadap kebahagiaan terbukti tidak signifikan. Pengaruh yang diberikan oleh variabel Keseimbangan Kehidupan kerja terhadap kebahagiaan terbukti negatif dengan nilai koefisien variabel laten Keseimbangan Kehidupan kerja pada output path coefficient sebesar 0,083 yang berarti terdapat pengaruh secara negatif 8,3% terhadap Kebahagiaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Gran Puri Hotel Manado merasa tidak merasa bahagia dengan keseimbangan kehidupan kerja yang ada di Gran Puri Hotel Manado. Peneliti menilai bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja pada hotel Gran Puri sudah lumayan baik sebab adanya program shifts untuk karyawan. Namun hal itu tidak menjamin kebahagiaan yang dirasakan dengan kemungkinan bahwa karyawan merasa waktu kerja yang intens sehingga tidak punya waktu yang lebih untuk menyeimbangi antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Penelitian pada Gran Puri Hotel Manado mempunyai kesimpulan yang berbeda dengan penelitian Mardiani dan Widiyanto (2021) membuktikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap OCB**

Berdasarkan pengujian hipotesis pertama H1 yang diajukan dapat diterima dan menolak H0. Output path coefficient menunjukkan bahwa nilai thitung untuk konstruk Lingkungan Kerja terhadap kebahagiaan lebih kecil dari nilai ttabel 1,96 yaitu sebesar 1.579. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh secara negatif antara lingkungan kerja terhadap OCB terbukti tidak signifikan. Pengaruh yang diberikan oleh variabel lingkungan kerja terhadap OCB terbukti negatif dengan nilai koefisien variabel laten lingkungan kerja pada output path coefficient sebesar 0,208 yang berarti terdapat pengaruh secara negatif 20,8% terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat OCB yang ditinjau dari variabel Lingkungan kerja sangat rendah. Lingkungan kerja mungkin terasa nyaman di Gran Puri Hotel Manado, namun secara tidak langsung lingkungan berpengaruh secara negatif pada OCB karyawan Gran Puri Hotel Manado. Pada penelitian Maulana (2021), lingkungan kerja mempengaruhi OCB karena apabila karyawan bekerja di lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan mempengaruhi target pekerjaan dan kualitas dari pekerjaan itu sendiri begitupun sebaliknya. Maulana juga berpendapat bahwa jika lingkungan dari karyawan ditingkatkan maka akan meningkat juga perilaku OCB.

### **Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap OCB**

Berdasarkan pengujian hipotesis pertama H1 yang diajukan dapat diterima dan menolak H0. Output path coefficient menunjukkan bahwa nilai thitung untuk konstruk Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap OCB lebih besar dari nilai ttabel 1,96 yaitu sebesar 2.653. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh secara langsung antara Keseimbangan kehidupan kerja terhadap OCB terbukti signifikan. Pengaruh yang diberikan oleh variabel Keseimbangan kehidupan kerja terhadap OCB terbukti positif dengan nilai koefisien variabel laten lingkungan kerja pada output path coefficient sebesar 0,195 yang berarti terdapat pengaruh secara positif 19,5% terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Gran Puri Hotel Manado dapat melakukan perilaku OCB karena adanya keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian dari Saputri dan Helmy (2021) juga membuktikan bahwa Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara positif terhadap OCB. Oleh karena itu, Gran Puri Hotel Manado harus lebih meningkatkan lagi program keseimbangan kehidupan kerja agar tingkat kepedulian atau kesukarelaan sesama karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan lebih meningkat.

### **Pengaruh Kebahagiaan terhadap OCB**

Berdasarkan pengujian hipotesis ke lima H1 yang diajukan dapat diterima dan menolak H0. Output path coefficient menunjukkan bahwa nilai thitung untuk konstruk Lingkungan Kerja terhadap kebahagiaan lebih besar dari nilai ttabel 1,96 yaitu sebesar 4.109. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh Kebahagiaan terhadap OCB terbukti signifikan. Pengaruh yang diberikan oleh variabel kebahagiaan terhadap OCB terbukti positif dengan nilai koefisien variabel laten kebahagiaan pada output path coefficient sebesar 0,540 yang berarti terdapat pengaruh secara positif 54,0% terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Gran Puri Hotel Manado mempunyai perilaku OCB yang tinggi apabila kebahagiaan yang dirasakan juga tinggi. Penelitian dari Adi (2020) membuktikan bahwa Kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kebahagiaan dan dampaknya terhadap OCB**

Berdasarkan pengujian hipotesis keenam, H1 yang diajukan dapat diterima dan menolak H0. Output path coefficient menunjukkan bahwa nilai thitung untuk konstruk Lingkungan Kerja terhadap kebahagiaan lebih besar dari nilai ttabel 1,96 yaitu sebesar 3.848. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap OCB melalui kebahagiaan terbukti signifikan. Pengaruh yang diberikan oleh variabel lingkungan kerja terhadap OCB melalui kebahagiaan terbukti positif dengan nilai koefisien variabel laten lingkungan kerja



pada output path coefficient sebesar 0,430 yang berarti terdapat pengaruh secara positif 43,0% terhadap OCB melalui Kebahagiaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Gran Puri Hotel Manado bisa berperilaku OCB apabila merasa bahagia dengan lingkungan kerja yang ada di Gran Puri Hotel Manado. Penelitian dari Khazamah, Herawati, dan Septyarini (2021) juga mendapati bahwa lingkungan kerja terhadap OCB berpengaruh secara signifikan namun variabel mediasi yang digunakan adalah kepuasan kerja.

### **Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kebahagiaan dan dampaknya terhadap OCB**

Berdasarkan pengujian hipotesis ketujuh, H1 yang diajukan ditolak dan menerima H0. Output path coefficient menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk konstruk Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap OCB melalui kebahagiaan lebih kecil dari nilai t tabel 1,96 yaitu sebesar 1.219. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh Keseimbangan Kehidupan kerja terhadap OCB melalui kebahagiaan terbukti tidak signifikan. Pengaruh yang diberikan oleh variabel Keseimbangan kehidupan kerja terhadap OCB melalui kebahagiaan terbukti negatif dengan nilai koefisien variabel laten lingkungan kerja pada output path coefficient sebesar 0,045 yang berarti terdapat pengaruh secara negatif 4,5% terhadap Kebahagiaan. Hal ini menunjukkan kebahagiaan karyawan tidak berdampak pada perilaku OCB yang diukur dari keseimbangan kehidupan kerja. Tingkat Keseimbangan Kehidupan Kerja yang dirasakan karyawan tidak terlalu tinggi oleh karena itu Hotel Gran Puri perlu memperhatikan hal itu. Hasil dari penelitian ini berbeda dengan hasil dari Penelitian dari Saputri (2023) yang menunjukkan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap OCB namun variabel mediasinya adalah Komitmen Organisasi.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dalam penelitian ini :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan pada Karyawan Gran Puri Hotel Manado
2. Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap Kebahagiaan pada Karyawan Gran Puri Hotel Manado
3. Lingkungan Kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap OCB pada Karyawan Gran Puri Hotel Manado
4. Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB pada Karyawan Gran Puri Hotel Manado
5. Kebahagiaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB pada Karyawan Gran Puri Hotel Manado
6. Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan dan berdampak terhadap OCB pada Karyawan Gran Puri Hotel Manado
7. Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap OCB pada Karyawan Gran Puri Hotel Manado

### **Saran**

Saran dalam penelitian ini:

1. Pihak Hotel Gran Puri Manado sebaiknya memperhatikan lagi tingkat kebahagiaan dari karyawan dengan memberikan rasa kedekatan antara karyawan dengan atasan ataupun rekan kerja. Dengan begitu tingkat perilaku OCB dari karyawan akan meningkat. Namun, lingkungan kerja yang ada di hotel gran puri dinilai sudah baik.
2. Pihak Hotel Gran Puri Hotel perlu memperhatikan lagi tingkat keseimbangan kehidupan kerjanya karyawan. Pada dasarnya, Hotel Gran Puri sudah memberlakukan *shifts* yang bisa menyeimbangi kehidupan kerja dan di luar pekerjaan. Namun, waktu pekerjaan terlalu intens untuk karyawan yang mana mereka merasa tidak memiliki waktu lebih untuk menyeimbangi antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Adi, W., & Handoko, T. H. (2021). *Pengaruh Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Perilaku Kewargaan*

*Organisasional dengan Kemampuan Pembelajaran Organisasional sebagai Variabel Pemediasian (Studi pada Pekerja Generasi Milenial di Masa Pandemi)*. Tesis. Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. <http://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/199086>

- Choon, S-W., Yong, C-C., Tan, S-K., & Tan, S-H. (2022). A Proposed Integrated Happiness Framework To Achieve Sustainable Development. *Heliyon*, 8(10). <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844022021016>
- Julianto, V., Cahayani, R. A., Sukmawati, S., & Aji, E. S. R. (2020). Hubungan Antara Harapan Dan Harga Diri Terhadap Kebahagiaan Pada Orang Yang Mengalami Toxic Relationship Dengan Kesehatan Psikologis. *Jurnal Psikologi Integratif*, Vol. 8, No. 1, 103-115. <https://ejournal.uin-suka.ac.id/isoshum/PI/article/view/2016>
- Keser, A. (2016). *Happiness At Work: Survey From Turkey*. The 2016 Internasional Research Conference In London –Zurich, 295-349. [http://www.ijbts-journal.com/images/column\\_1468911104/Binder6\(Tract6\)87-97.pdf](http://www.ijbts-journal.com/images/column_1468911104/Binder6(Tract6)87-97.pdf)
- Kusumastuti, I., Kurniawati, N. I., Satria, D. L., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada SP Alumunium di Yogyakarta. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, 3(1), 43-53. <https://jurnal.untidar.ac.id/index.php/rekomen/article/view/1540>
- Kour, J., El-Den, J., & Sriratanaviriyakul, N. (2019). The Role Of Positive Psychology In Improving Employees' Performance And Organizational Productivity: An Experimental Study. *Procedia Computer Science*, 161, 226-232. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877050919318289>
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985-993. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/456>
- Maulana, M. A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Bank BTN Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2). <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/7339>
- Kusmiati, R. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Religiusitas Terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja (Studi Kasus Karyawan Percetakan fa Menara Kudus)*. Skripsi. IAIN Kudus. <http://repository.iainkudus.ac.id/6787/>
- Khazamah, M. I., Herawati, J., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap OCB Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil. *Forum Ekonomi*, Vol. 23, No. 3, 375-382). <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI/article/view/9679>
- Mukhopadhyay, U. (2023). Impact Of Covid 19 Pandemic On Academic Performance And Work Life Balance Of Women Academicians. *Asian Journal of Social Science*, 51(1), 62-70. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1568484922000429>
- Panagiotis, V., & Kloutsiniotis, D. (2020). The Effects Of High Performance Work Systems In Employees' service-Oriented OCB . *International Journal of Hospitality Management*, 90(4). [https://www.researchgate.net/publication/342865972\\_The\\_effects\\_of\\_high\\_performance\\_work\\_systems\\_in\\_employees'\\_service-oriented\\_OCB](https://www.researchgate.net/publication/342865972_The_effects_of_high_performance_work_systems_in_employees'_service-oriented_OCB).
- Pratama, S. H., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2022). Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja, Bagaimana Dampaknya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)?. *Psycho Idea*, 20(1), 74-84. <https://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/PSYCHOIDEA/article/view/12089>

- Saputri, Z. R., & Helmy, I. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Work Life Balance Terhadap organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(5), 933-959. <https://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/article/view/945>
- Saputri, A. N. (2023) *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada Guru Smk Swasta Di Jakarta Timur*. Skripsi. Universitas Negeri Jakarta. <http://repository.unj.ac.id/38656/>
- Sumakud, M. G. A., & Trang, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kebahagiaan Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Samsat Kota Kotamobagu. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/33484>
- Sumerdana, G. A., & Heryanda, K. K. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Samabayu Mandala. *Jurnal Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 3, No. 2. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/31452>
- Supardi.(1993). Populasi dan Sampel Penelitian. *Unisia*, (17), 100–108. <https://journal.uui.ac.id/Unisia/article/view/5325>.
- Teo, S. T. T., Bentley, T., & Nguyen, D.(2020). Psychosocial Work Environment, Work Engagement, And Employee Commitment: A Moderated, Mediation Model. *International Journal of Hospitality Management*, 88. [https://www.researchgate.net/publication/337433433\\_Psychosocial\\_work\\_environment\\_work\\_engagement\\_and\\_employee\\_commitment\\_A\\_moderated\\_mediation\\_model](https://www.researchgate.net/publication/337433433_Psychosocial_work_environment_work_engagement_and_employee_commitment_A_moderated_mediation_model).
- Wong, J. W. C., & Pan, S. Y. (2023). Different Emotional And Behavioral Reactions To Customer Mistreatment Among Hotel Employees: A Multilevel Moderated Mediation Model. *Procedia Computer Science*, 54(03), 221-230. [https://www.researchgate.net/publication/366657479\\_Different\\_emotional\\_and\\_behavioral\\_reactions\\_to\\_customer\\_mistreatment\\_among\\_hotel\\_employees\\_A\\_multilevel\\_moderated\\_mediation\\_model](https://www.researchgate.net/publication/366657479_Different_emotional_and_behavioral_reactions_to_customer_mistreatment_among_hotel_employees_A_multilevel_moderated_mediation_model).