

**PENGARUH HUMAN RELATION, BEBAN KERJA MENTAL DAN WORK LIFE
BALANCE TERHADAP KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA PADA KARYAWAN PT
GARUDA INDONESIA (PERSERO) TBK BRANCH OFFICE MANADO**

***THE EFFECT OF HUMAN RELATION, MENTAL WORKLOAD AND WORK LIFE BALANCE ON
HAPPINESS AT WORK IN EMPLOYEES OF PT GARUDA INDONESIA (PERSERO) TBK BRANCH
OFFICE MANADO***

Oleh:

Rivaldi Sondakh¹

Greis M. Sendow²

Genita G. Lumintang³

^{1, 2,3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹rivaldisondakh90@gmail.com

²greis5sendow@gmail.com

³genitagracia73@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Human relation*, Beban kerja mental dan *Work life balance* terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Branch office Manado secara simultan maupun secara parsial. pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dengan populasi penelitian pada karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Branch office Manado. Sampel pada penelitian ini sebanyak 42 responden. Dalam penelitian ini data yang dianalisis menggunakan regresi linier berganda, dengan alat uji analisis yang di pakai IBM SPSS Version 26. Hasil analisa menunjukan bahwa *Human relation*, Beban kerja mental dan *Work life balance* terhadap kebahagiaan di tempat kerja secara simultan berpengaruh. *Human relation* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan. Beban kerja mental secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan. *Work life balance* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan.

Kata kunci: *human relation*, beban kerja mental, *work life balance*, kebahagiaan di tempat kerja

Abstract: This study aims to determine the effect of human relations, mental workload and work life balance on happiness at work for employees of PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Branch office Manado simultaneously or partially. This research approach uses quantitative methods. With the research population on employees of PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Branch office Manado. The sample in this study were 42 respondents. In this study the data were analyzed using multiple linear regression, with an analytical test tool used by IBM SPSS Version 26. The results of the analysis showed that human relations, mental workload and work life balance have a simultaneous effect on happiness at work. Human relations partially has a significant effect on happiness at work for employees. Mental workload partially has a significant effect on happiness at work for employ. Work life balance partially has no significant effect on happiness at work for employees.

Keyword: *human relation*, *mental workload*, *work life balance*, *happiness at work*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kemajuan suatu perusahaan tak lepas dari sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting bagi suatu perusahaan serta sebagai penggerak dan penentu setiap proses berlangsungnya kegiatan dalam suatu perusahaan. Peningkatan sumber daya manusia juga sangat di perlukan karena bisa menjadi penyelesaian dari setiap pemaslahan yang di alami dalam suatu perusahaan. Untuk meningkatkan sumber daya manusia pada suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut harus memperhatikan kebahagiaan di tempat kerja

karyawan. Kebahagiaan di tempat kerja karyawan bisa dilihat dari pencapaian kinerja, penghargaan hidup, perasaan bahagia, dan kepuasan hidup. Untuk memaksimalkan kebahagiaan di tempat kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan *human relation*, beban kerja mental dan *work life balance* dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu kebahagiaan di tempat kerja karyawan menjadi salah satu hal yang penting dalam mendukung kinerja dan produktivitas suatu perusahaan terutama pada perusahaan sektor maskapai dan penerbangan. PT Garuda Indonesia *Branch Office* Manado merupakan cabang dari perusahaan penerbangan nasional Garuda Indonesia, dan juga salah satu perusahaan milik negara (BUMN) di sektor industri transportasi udara. PT Garuda Indonesia *Branch Office* Manado melayani pembelian tiket pesawat Garuda Indonesia mulai dari booking, reservasi issued dan *reschedule* hingga refund tiket. Selain itu ada layanan Cargo Service Center untuk penjualan dan pengiriman barang domestik maupun Internasional.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk *Branch Office* Manado, terlihat adanya permasalahan yang dialami oleh karyawan, yaitu kurangnya kebahagiaan karyawan yang berpengaruh terhadap aktivitas yang dilakukan karyawan yang dimana terlihat adanya kesenjangan antara unit kerja masing-masing. Seperti adanya hubungan komunikasi antar karyawan yang kadang kurang baik sehingga memberikan perasaan tidak baik dalam melakukan pekerjaan yang dapat menghambat pekerjaan karyawan lain dan menimbulkan konflik antar karyawan. Keadaan ini tentu saja menyebabkan ketidakbahagiaan pada karyawan, Selain itu, adanya beban kerja terlihat dari kondisi Penerbangan Garuda Indonesia Manado yang mulai aktif dengan membuka kembali rute – rute penerbangan pasca pandemic covid dan jadwal penerbangan pun mulai padat, hal ini ditandai dengan adanya traffic pada penerbangan Garuda Indonesia Manado. Hal tersebut bisa dilihat pada tabel berikut

Tabel 1 Jadwal penerbangan Garuda Indonesia Manado

Route	Flight Number	Departure	Arrival	Schedule
MDC - CGK	GA 607	07:50	10:05	Daily
MDC - CGK	GA 601	14:25	16:35	Daily
MDC - CGK	GA 603	18:00	20:10	Daily
MDC - NRT	GA 884	02:10	08:40	Weekly

Sumber: Brand office Garuda Indonesia Manado. (2023)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa penerbangan Garuda Indonesia Manado memiliki frekuensi traffic penerbangan yang cukup tinggi karena dijadwalkan setiap hari dan juga adanya tambahan route internasional Manado – Tokyo hal ini tentu saja menimbulkan tuntutan jam kerja yang semakin padat sehingga bisa berdampak pada kelelahan fisik dan beban mental keadaan ini tentu saja berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja.

Kebahagiaan di tempat kerja karyawan perlu di perhatikan, karena jika di biarkan bisa berdampak pada pelaksanaan kegiatan dalam suatu perusahaan. Dampak buruk lainnya mengenai pekerja yang tidak bahagia dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Jessica (2017) di Oxford, Inggris yang dilakukan terhadap responden sebanyak 41.000 orang. Penelitian ini membuktikan bahwa pekerja yang tidak bahagia hanya menggunakan 40% dari waktu bekerja efektifnya (*work-hour*) selama seminggu, sedangkan pekerja yang bahagia 80% cenderung lebih efektif dalam menggunakan waktu bekerjanya setiap hari. Hal tersebut juga sependapat dengan apa yang dikatakan Pryce dan Jones, (2019) bahwa produktivitas karyawan meningkat karena berasal dari hubungan kebahagiaan yang stabil dan perasaan nyaman dalam bekerja serta tidak hanya dengan tersenyum dan berpikir positif. Namun kebahagiaan yang ada pada dirinya akan membuat perusahaan semakin berkembang dan menunjang kinerja.

Human Relation adalah komunikasi antar pribadi yang manusiawi, berarti komunikasi yang telah memasuki tahap psikologi yang komunikator dan komunikasinya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama. Bawa hubungan manusia sangat penting dalam meningkatkan kinerja karena berkaitan dengan komunikasi yang melibatkan pikiran, perasaan dan kerjasama dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dilakukan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis sehingga karyawan merasa nyaman dan fokus dalam melakukan tugas serta memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja mental adalah tuntutan tanggungjawab atau sejumlah kegiatan yang harus dilakukan oleh suatu perusahaan atau pimpinan dalam jangka waktu tertentu beban kerja mental adalah jumlah kegiatan atau jumlah pekerjaan yang menjadi beban bagi karyawan yang harus dipenuhi oleh karyawan atau dalam kelompok selama periode waktu tertentu sesuai dengan persyaratan kepemimpinan. Tentunya seorang karyawan wajib memperhatikan pekerjaannya untuk mendapatkan keharmonisan dalam bekerja agar sejalan dengan produktivitas yang tinggi, di luar beban tambahan yang berasal dari lingkungan kerja dan kapasitas di tempat kerja.

Work-life balance atau keseimbangan kehidupan kerja dimana suatu situasi individu mampu mengatur

dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya sehingga tidak terjadi konflik antara kehidupan keluarga dan karir di tempat kerja dan terjadi peningkatan motivasi, produktivitas dan loyalitas terhadap pekerjaan. *Work-life balance* sebagai keseimbangan tanggung jawab dan peran antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang berjalan beriringan tanpa mengorbankan atau memprioritaskan satu sisi kehidupan. Untuk menciptakan work-life balance dan kemampuan individu untuk menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, membuat seseorang merasa betah dan nyaman di tempat kerja serta senang dapat membagi waktu dengan baik.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *human relation* secara parsial terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk *Branch Office Manado*
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja mental secara parsial terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk *Branch Office Manado*
3. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* secara parsial terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk *Branch Office Manado*.
4. Untuk mengetahui pengaruh *human relation*, beban kerja mental dan *work life balance* secara simultan terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk *Branch Office Manado*.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Gary Dessler (2008:10) Mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan pekerja atau aspek-aspek yang terdapat dalam SDM, seperti posisi manajemen, rekrutmen, seleksi, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Kebahagiaan di tempat kerja

Ningsih (2016) kebahagiaan di tempat kerja sangat penting bagi individu karena seorang karyawan yang bahagia di tempat kerja memiliki perasaan positif yang membuat karyawan puas, produktif dan memaksimalkan kinerja sehingga menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Kebahagiaan di tempat kerja akan memberi banyak kontribusi, baik untuk perusahaan dan individu. Karyawan yang bahagia di tempat kerja akan berdampak positif bagi perusahaan serta karyawan yang mencintai pekerjaannya akan bahagia dalam melakukan setiap pekerjaan, melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan menomorduakan imbalan materi. Menurut Wulandari dalam (Mangowal, 2014) terdapat 4 indikator kebahagiaan di tempat kerja karyawan meliputi: Hubungan positif dengan orang lain, kebetahan dalam bekerja, insentif dan semangat dalam bekerja.

Human Relation

Menurut Arifah (2015) *Human relation* merupakan komponen dalam manajemen sumber daya manusia yang menciptakan komunikasi antara orang lain dan hal ini akan menimbulkan suatu sikap, pendapat atau perilaku yang saling pengertian dalam melaksanakan pekerjaan. sedangkan Menurut Hasibuan (2018:37) *Human relation* adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, terlaksana atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan seseorang demi terpadunya kepetingan bersama. Tujuannya merupakan membentukan integrasi yang cukup kokoh, mendorong kerja sama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran bersama. Menurut Effendy (2009) indikator *human relation* adalah komunikasi yang baik, keterbukaan, sikap saling menghargai dan penyelesaian konflik.

Beban Kerja Mental

Menurut Grandjean & Kroemer (2019). Mendefinisikan Beban Kerja mental yang tidak dirancang dengan baik yang dapat menyebabkan terjadinya sejumlah efek buruk, seperti perasaan lelah, kebosanan, serta

berkurangnya kehati-hatian dan kesadaran dalam melakukan suatu pekerjaan. Pekerjaan yang bersifat mental sulit diukur melalui perubahan fungsi fatal tubuh. Secara fisiologis, aktivitas mental terlihat sebagai suatu jenis pekerjaan yang ringan sehingga kebutuhan kalori untuk aktivitas mental juga lebih rendah. Padahal secara moral dan tanggung jawab, aktivitas mental jelas lebih berat dibandingkan dengan aktivitas fisik karena lebih melibatkan kerja otak daripada kerja otot (Tarwaka & Sudiajeng, 2016). Indikator menurut Hoonakker, McGuire dan Walker (2011) meliputi Kebutuhan mental, kebutuhan fisik, kebutuhan waktu dan tingkat frustasi.

Work Life Balance

Menurut Hudson (2019) *Work life balance* adalah keseimbangan waktu dalam konteks bekerja yaitu kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara waktu yang kita sediakan sebagai seorang profesional di tempat kerja dengan waktu yang kita sediakan sebagai personal di luar tempat kita bekerja. Sedangkan Naithan (2018) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada manajemen efektif dari tanggung jawab tertentu di tempat kerja, di rumah, dan dalam aspek kehidupan lainnya. Menurut McDonald dan Bradley (2017) indikator *work life balance* adalah keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan.

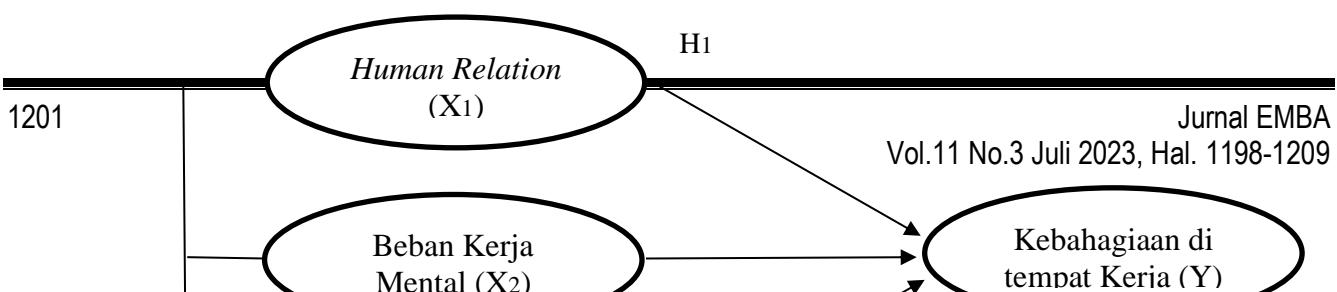
Penelitian Terdahulu

Penelitian Polakitang, Lengkong dan Dotulong (2019) tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah *Human relation*, beban kerja dan kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang beroperasi di Kantor PT BNI (Persero) Cabang Tbk Manado. Pengumpulan data dilakukan oleh 40 orang dengan menggunakan teknik non-probability sample. Hasil penelitian yang didapat variabel Hubungan Antar Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Manado, variabel Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Manado, variabel Kompensasi Tidak Langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Manado, dan variabel Hubungan Antar Manusia, Beban Kerja Dan Kompensasi Tidak Langsung secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Manado. Untuk itu diharapkan bagi PT. BNI (Persero) Kantor Cabang Manado agar memperhatikan hubungan antar manusia, beban kerja dan kompensasi tidak langsung yang diberikan atau diterapkan agar dapat memberikan dorongan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian Andini Maulani Putri (2023) bertujuan untuk menguji hubungan antara beban kerja mental dan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT Mitra Inovasi Gemilang tahun 2022. Penelitian ini bersifat cross-sectional dan berlangsung antara Oktober dan Desember 2022. Variabel independen penelitian ini terdiri dari beban kerja mental dan kovariat variabel (usia, jenis kelamin, dan status pekerjaan). Dengan kriteria inklusi dan eksklusi, populasi penelitian adalah 72 orang, sehingga besar sampelnya adalah 70 orang. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat dengan menggunakan uji chi-square. Hasil uji bivariat menunjukkan beban kerja mental kategori ringan (0,025) dan beban kerja mental kategori sedang (0,041) berhubungan dengan kebahagiaan kerja karyawan.

Penelitian Nabila, Winbaktianur dan Ruaidah (2023) bertujuan untuk melihat hubungan *work life balance* dengan kebahagiaan di tempat kerja pada pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tipe korelasional. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 131 pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat. Teknik sampling yang digunakan adalah non-probability dengan quota sampling. Pengumpulan data menggunakan dua skala psikologis sebagai alat ukur, yaitu skala kualitas kehidupan kerja dan skala kebahagiaan di tempat kerja. Analisis data penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment dengan program *Statistical Package for The Social Science (SPSS) 20.0 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kebahagiaan kerja pada pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat. Kualitas kehidupan kerja berada pada kategori rendah dan kebahagiaan dalam bekerja juga berada pada kategori rendah

Kerangka Konseptual



H2

H3

H4

Hipotesis

- H1: *Human relation* berpengaruh secara Parsial terhadap Kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk *Branch Office* Manado.
- H2: Beban kerja mental berpengaruh secara Parsial terhadap Kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk *Branch office* Manado.
- H3: *Work life balance* berpengaruh secara Parsial terhadap Kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk *Branch office* Manado.
- H4: *Human relation*, Beban kerja mental dan *Work life balance* berpengaruh secara simultan terhadap Kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk *Branch Office* Manado.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif dengan bentuk pola hubungan yaitu hubungan kausal. Menurut Sugiyono (2016:62), Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variable independen (variable yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji keandalan waktu teori yang kemudian akan menghasilkan kesimpulan-kesimpulan.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling Penelitian

Sugiyono (2015: 117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Garuda Indonesia (persero) Tbk *Branch Office* Manado. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, sehingga besaran sampel yang digunakan yaitu 42 Responden.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden. Data primer ini meliputi karakteristik responden, usia dan pendidikan. Data sekunder adalah data penunjang dengan penelitian ini yang didapat/dikumpulkan melalui instansi terkait, jurnal dan *textbooks*.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data primer telah menggunakan kuesioner yang diedarkan pada responden sampel. Data sekunder diperoleh dengan mempelajari dokumen perusahaan dan mengkaji literature terkait.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau keaslian suatu instrumen. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika

pertanyaan pada kuesioner bisa mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut melalui aplikasi SPSS. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka pertanyaan atau indicator dinyatakan valid (Sugiyono, 2013:119). Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari variabel atau konstruk. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika instrumen tersebut memberikan penilaian yang tetap atas apa yang sudah diukur. Uji reliabilitas ini menggunakan uji statistik Cronbach Alpha. Variabel yang dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha $\geq 0,60$ (Ghozali, 2011).

Teknik Analisis

Analisis data merupakan suatu proses ataupun upaya untuk mengolah data menjadi informasi baru yang sama pentingnya. kemudian data yang terkumpul akan dianalisis dengan beberapa tahap yaitu, tahap uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda. Data yang telah diperoleh dari responden lewat kuesioner akan dikodekan sesuai dengan skala likert yaitu skala 1 sampai dengan skala 5, dan kemudian akan ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program computer SPSS.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Hasan (2008:269) analisis linier berganda adalah dimana variabel terkait (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua,tiga dan seterusnya variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linier. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan :

Y = Kebahagiaan di tempat kerja

A = Konstanta

X_1 = *Human relation*

X_2 = Beban kerja mental

X_3 = *Work life balance*

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi variabel *Human relation*, Beban kerja mental, *Work life balance*

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat dikatakan variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka dapat dikatakan variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji F ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable independent yang dimaksud dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Untuk menguji hipotesis ini maka digunakan statistic F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi dapat dikatakan variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi dapat dikatakan variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi (R^2)

Menurut Ghozali koefisien determinasi (R^2) adalah alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Sumber: Data hasil olahan IBM SPSS version 26 (2023)

Dari tabel 1 terlihat bahwa hasil uji validitas instrumen memberikan nilai valid pada seluruh poin indikator pada setiap variabel. Dari angka – angka tersebut menunjukan bahwa R hitung masing – masing poin pernyataan menunjukan semua poin indikator melebihi dari R tabel dalam penelitian ini yaitu 0,357 dengan taraf signifikan (1%). Dan pada

Variabel	Indicator	Sig	Status
Human Relation (X1)	X1.1	0,410	Valid
	X1.2	0,665	Valid
	X1.3	0,780	Valid
	X1.4	0,604	Valid
Beban Kerja Mental (X2)	X2.1	0,792	Valid
	X2.2	0,694	Valid
	X2.3	0,517	Valid
	X2.4	0,692	Valid
Work Life Balance (X3)	X3.1	0,804	Valid
	X3.2	0,667	Valid
	X3.3	0,786	Valid
	X3.4	0,665	Valid
Kebahagiaan di tempat kerja (Y)	Y1	0,696	Valid
	Y2	0,713	Valid
	Y3	0,625	Valid
	Y4	0,810	Valid

Uji Reliabilitas**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Human relation (X1)	0,738	Reliabel
Beban kerja mental (X2)	0,766	Reliabel
Work life balance (X3)	0,792	Reliabel
Kebahagiaan di tempat kerja (Y)	0,782	Reliabel

Sumber: Data hasil olahan IBM SPSS version 26 (2023)

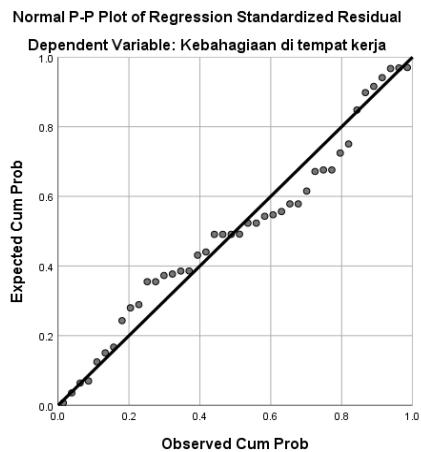
Tabel 2. menunjukan hasil uji reliabilitas pada setiap variabel dikatakan reliabel karena masing – masing dari variabel *Human relation*, beban kerja mental, *Work life balance* dan Kebahagiaan di tempat kerja memiliki nilai yang melebihi nilai cronbach alpha sebesar $> 0,60$.

Uji Asumsi klasik

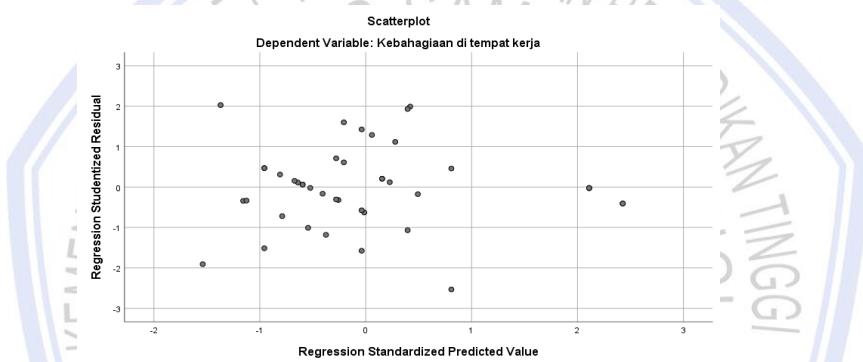
Sebelum dilakukan pengujian dengan regresi linier berganda, maka perlu dilakukan pengujian akan kualitas dari data yang ditandai oleh terpenuhinya sejumlah asumsi regresi.

Hasil Uji Normalitas

Hasil pada gambar 1, menunjukan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas***Sumber: Data hasil olahan IBM SPSS version 26 (2023)*

Hasil Uji Heteroskedastitas

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastitas***Sumber: Data hasil olahan IBM SPSS version 26 (2023)*

Berdasarkan hasil gambar 2 diatas, garis uji heteroskedastitas menampilkan titik – titik menyebar secara bebas dan tidak membentuk pola tertentu. Hal tersebut menjelaskan bahwa tidak terjadi heteroskedastitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai dan tidak ada keraguan atau ketidak aturan pada data.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil uji multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Human Relation (X1)	1,367	0,732	Non multikolinearitas
Beban Kerja Mental (X2)	1,392	0,718	Non multikolinearitas
Work Life Balance (X3)	1,817	0,550	Non multikolinearitas

Sumber: Data hasil olahan IBM SPSS version 26 (2023)

Berdasarkan hasil pada tabel 3 diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel *Human relation* (X1), Beban kerja mental (X2) dan *Work life balance* (X3) tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF <1,00 dan nilai Tolerance >0,10.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 4 Analisis Regresi Linier Berganda****Coefficient**

Model	Understanding		Standardized	t	Sig	F	Sig
	B	Std.Error	Coefficient				
(Constant)	-2.463	3.235		-.761	.451	16.589	.000
<i>Human relation</i>	.663	.179	.462	3.704	.001		
Beban kerja mental	.302	.137	.279	2.212	.033		
<i>Work life balance</i>	.192	.119	.232	1.614	.115		

Sumber: Data hasil olahan IBM SPSS version 26 (2023)

Dari persamaan regresi linier berganda di tabel 4, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta dari persamaan regresi linier berganda -2.463 hal ini menjelaskan bahwa jika Human relation, Beban kerja mental dan Work life balance nilainya 0 (nol), maka Kebahagiaan di tempat kerja adalah sebesar -2.463.
2. Koefisien regresi untuk variabel Human relation adalah sebesar 0.663 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Human relation, sementara pada Beban kerja mental dan Work life balance diasumsikan tetap, maka besarnya kebahagiaan di tempat kerja akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.663.
3. Koefisien regresi untuk variabel Beban kerja mental adalah sebesar 0.302 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Beban kerja mental, sementara pada Human relation dan Work life balance diasumsikan tetap, maka besarnya kebahagiaan di tempat kerja akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.302.
4. Koefisien regresi untuk variabel Work life balance adalah sebesar 0.192 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Human relation, sementara pada Human relation dan Beban kerja mental diasumsikan tetap, maka besarnya kebahagiaan di tempat kerja akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.192.

Hasil Uji Hipotesis**Hasil Uji t (Parsial)**

1. Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel *human relation* (X1) memiliki nilai signifikansi $0.001 < 0.05$. sehingga hipotesis pertama (H_1) yang berbunyi “*Human relation* berpengaruh terhadap Kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk” diterima.
2. Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel Beban kerja mental (X2) memiliki nilai signifikansi $0.033 < 0.05$. sehingga hipotesis pertama (H_1) yang berbunyi “Beban kerja mental berpengaruh terhadap Kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk” diterima.
3. Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel *Work life balance* (X3) memiliki nilai signifikansi $0.115 < 0.05$. sehingga hipotesis pertama (H_1) yang berbunyi “*Work life balance* berpengaruh terhadap Kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk” ditolak.

Hasil Uji F (Simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara bersama – sama maupun simultan digunakan uji F. Tabel diatas menunjukkan nilai Fhitung sebesar 16.589 dengan taraf signifikan 0.000. karena taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 dan Fhitung lebih besar dari Ftabel maka *Human relation*, Beban kerja mental dan *Work life balance* secara simultan berpengaruh signifikan pada Kebahagiaan di tempat kerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753	.567	.533	1.034

Sumber: Data hasil olahan IBM SPSS version 26 (2023)

Berdasarkan tabel 5 diatas, menunjukkan nilai R adalah 0.753 dan nilai R Square (R^2) adalah 0.567 keduanya dapat memperdiksi model, dimana dalam penelitian ini bahwa pengaruh besarnya peran atau kontribusi dari variabel dalam model penelitian ini yaitu variabel *Human relation* (X1), Beban kerja mental (X2) dan *Work life balance* (X3) adalah sebesar 0.753 atau 75.3%.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Human relation* terhadap Kebahagiaan di tempat kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh secara signifikan terhadap Kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Branch Office Manado. Bisa dilihat seperti adanya karyawan yang saling menjaga hubungan baik antara sesama karyawan, adanya rasa saling menghormati dan menghargai antara sesama karyawan serta adanya karyawan yang berusaha menyelesaikan masalah yang terjadi dengan rekan kerja yang dimana untuk kelancaran dan mencapai kesuksesan perusahaan. Hal ini sangat jelas dibutuhkan perusahaan, untuk memciptakan kebahagiaan di tempat kerja yang baik dan nyaman. Pengaruh *human relation* terhadap kebahagiaan di tempat kerja, dalam penelitian N Suriyani (2020) menemukan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Hasil penelitian diterima. oleh karena itu diharapkan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk Branch Office Manado selalu mempererat dan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja serta menjaga hubungan komunikasi yang baik agar selalu menciptakan suasana yang nyaman saat di tempat kerja. *Human relation* merupakan komponen dalam manajemen sumber daya manusia yang menciptakan komunikasi antara orang lain dan hal ini akan menimbulkan suatu sikap, pendapat atau perilaku yang saling pengertian dalam melaksanakan pekerjaan. Arifah (2015).

Pengaruh Beban kerja mental terhadap Kebahagiaan di tempat kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja mental berpengaruh secara signifikan terhadap Kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Branch Office Manado. Bisa dilihat karyawan sangat membutuhkan konsentrasi dan perhitungan dalam mengambil keputusan saat melakukan pekerjaan, dan membutuhkan aktivitas fisik yang sehat dalam melakukan pekerjaan, adanya waktu yang disediakan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sangat jelas dibutuhkan perusahaan, untuk memperoleh kebahagiaan di tempat kerja yang baik dan nyaman. Pengaruh beban kerja mental terhadap kebahagiaan di tempat kerja, dalam penelitian Dwi sterida mahani (2020) menemukan bahwa beban kerja mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Hal ini menjadi acuan juga bagi PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk Branch Office Manado agar selalu memperhatikan beban kerja mental pada karyawan agar terciptanya kenyamanan saat bekerja. Hasil penelitian diterima. Beban kerja mental yang tidak dirancang dengan baik yang dapat menyebabkan terjadinya sejumlah efek buruk, seperti perasaan lelah, kebosanan, serta berkurangnya kehati-hatian dan kesadaran dalam melakukan suatu pekerjaan, Grandjean dan Kroemer (2019).

Pengaruh *Work life balance* terhadap Kebahagiaan di tempat kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Branch Office Manado. Bisa dilihat pada indikator karyawan yang mampu membagi waktu dalam bekerja dan melakukan kegiatan di luar kantor, dimana pada beberapa unit kerja seperti unit kerja pada Station dan unit tiketing di bandara yang setiap harinya selalu masuk kerja yang dimana hal tersebut tidak terlalu di perhatikan. Pengaruh *work life balance* terhadap kebahagiaan di tempat kerja, dalam penelitian Nabila Salsyabila (2023) hasil penelitian diketahui bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Hal ini bisa dikatakan bahwa hasil penelitian Nabila Salsyabila tidak sejalan atau bertolak belakang. *Work life balance* adalah keseimbangan waktu dalam konteks bekerja yaitu kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara waktu yang kita sediakan sebagai seorang profesional di tempat kerja dengan waktu yang kita sediakan sebagai personal di luar

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya dapatlah disimpulkan:

1. Secara parsial *Human relation* berpengaruh signifikan terhadap Kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk *Branch Office* Manado.
2. Secara parsial Beban kerja mental berpengaruh signifikan terhadap Kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk *Branch Office* Manado.
3. Secara parsial *Work life balance* berpengaruh tidak signifikan terhadap Kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk *Branch Office* Manado.
4. Secara Simultan *Human relation*, Beban kerja mental dan *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap Kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk *Branch Office* Manado.

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Agar dapat meningkatkan Kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk *Branch Office* Manado, perlu memperhatikan faktor dari *Human relation*, Beban kerja mental dan *Work life balance*.
2. Diharapkan kepada pimpinan PT. Garuda Indonesia *Branch Office* Manado agar Kebahagiaan di tempat kerja karyawan terus ditingkatkan hal ini dapat dilakukan dengan memperhatikan *human relation*, beban kerja mental dan *work life balance*.

DAFTAR PUSTAKA

Adnan Bataineh, K. (2019). Dampak keseimbangan kehidupan kerja, kebahagiaan di tempat kerja, terhadap kinerja karyawan. *Riset Bisnis Internasional*, 12 (2), 99-112. <https://www.ccsenet.org/journal/index.php/ibr/article/view/0/38180> Diakses pada tanggal 25 Februari 2023

Basri, A., Langga, L., dan Mea, M. H. C. D. (2021). Analisis Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cheetham Garam Indonesia Di Kabupaten Nagekeo. *Scientific Journal Of Management And Business (SJMB)*, 1(1), 1-9. <http://ejournal.uniflor.ac.id/index.php/sjmb/article/view/1079> Diakses pada tanggal 25 Februari 2023

Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen. Yogyakarta : BPFE

Hasibuan, Malayu S.P, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P, 2017, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta.

Jannah, F., dan Suryani, I. (2020). Pengaruh *work-life balance* terhadap kebahagiaan yang dimediasi oleh *self-esteem* pada karyawan sektor perbankan kota Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 11(1), 124-137. <https://jurnal.usk.ac.id/JInoMan/article/view/16224/0> Diakses pada tanggal 5 Maret 2023

Mahani, D. S., Ma'rufi, I., dan Indrayani, R. (2020). Beban kerja mental dan pendapatan dengan kebahagiaan di tempat kerja pada dosen di universitas jember. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 16(1), 16-26. <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/IKESMA/article/view/16002> Diakses pada tanggal 5 Juni 2023

Polakitang, C. F., Lengkong, V. P., dan Dotulong, L. O. (2019). Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Beban Kerja dan Kompensasi tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan Operasional pada PT. BNI (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23711> Diakses pada tanggal 25 Februari 2023

Putri, A. M. (2023). Hubungan Beban Kerja Mental Terhadap Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Karyawan Pt Mitra Inovasi Gemilang Tahun 2022 (Doctoral Dissertation, Universitas Pembangunan Nasional Veteran

Pritama, B. S., Sendow, G. M., dan Dotulong, L. O. (2019). Pengaruh Human relation, Fasilitas Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Kejaksaan Negeri Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 7(4). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25469> Diakses pada tanggal 25 Februari 2023

Riduwan. 2010. Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Alfabeta. Bandung.

Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,, Kualitatif, dan R dan D. Bandung. Alfabeta

Salsyabila, N. (2023). Hubungan *Work Life balance* dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja pada Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat. Jurnal Ekonomika dan Bisnis (JEBS), 3(1), 47-57. <http://jurnal.minartis.com/index.php/jeps/article/view/513> Diakses pada tanggal 5 Maret 2023

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,, Kualitatif, dan R dan D. Bandung. Alfabeta

Suriyana, N., Limakrisna, N., dan Wijaya, RA (2020). Pengaruh *Human Relation, Locus Of Control Dan Organisational Culture* terhadap Ocb Dengan Kepuasan Konsumen Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Aat Pt Suka Fajar, Veteran Padang). Dinasti Internasional Jurnal Manajemen Bisnis Digital , 2 (1), 94-103. <https://dinastipub.org/DIJDBM/article/view/639> Diakses pada tanggal 10 Juni 2023

