



Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja dengan Happiness at Work sebagai Mediasi pada Pegawai Balai Perlindungan Tanaman Pertanian Provinsi Nusa Tenggara Barat

Nuhan Ependi¹, Siti Nurmayanti²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram

Email: nuhanependi29@gmail.com

Article Info

Article history:

Received May 19, 2026

Revised May 21, 2026

Accepted May 23, 2026

Keywords:

Work-Life Balance, Happiness at Work, Job Satisfaction, SEM-PLS

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work-life balance on job satisfaction with happiness at work as a mediating variable among employees of the Agricultural Plant Protection Agency of West Nusa Tenggara Province. This research employed a quantitative approach with a causal associative research design. The population consisted of 62 employees, all of whom were selected as respondents using the census method. Data were collected through questionnaires, interviews, and documentation, while data analysis used Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS). The results showed that work-life balance has a positive and significant effect on job satisfaction, work-life balance has a positive and significant effect on happiness at work, and happiness at work has a positive and significant effect on job satisfaction. In addition, happiness at work positively and significantly mediates the effect of work-life balance on job satisfaction. The findings suggest that the better the balance between employees' work and personal life, the higher their happiness at work, which ultimately improves job satisfaction.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received May 19, 2026

Revised May 21, 2026

Accepted May 23, 2026

Kata Kunci:

Work-Life Balance, Happiness at Work, Kepuasan Kerja, SEM-PLS

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dengan *happiness at work* sebagai variabel mediasi pada pegawai Balai Perlindungan Tanaman Pertanian Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB). Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi berjumlah 62 pegawai dan seluruh populasi dijadikan responden melalui metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *happiness at work*, serta *happiness at work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, *happiness at work* mampu memediasi secara positif dan signifikan pengaruh *work-*



life balance terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai, maka semakin tinggi kebahagiaan dalam bekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Nuhan Ependi

Universitas Mataram

Email: nuhanependi29@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang sangat berharga bagi suatu instansi dan menjadi penentu keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja menjadi salah satu aspek kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Menurut Robbins dan Judge (2015), kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi terhadap karakteristik-karakteristiknya. Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan, disiplin yang baik, serta produktivitas yang optimal.

Work-life balance merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja. Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003) menyatakan bahwa *work-life balance* adalah kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa mengalami konflik yang berlebihan. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan tekanan psikologis, menurunnya motivasi, dan rendahnya kepuasan kerja. Sebaliknya, pegawai yang mampu menjaga keseimbangan tersebut cenderung memiliki pengalaman kerja yang lebih positif dan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Allen et al., 2013).

Selain *work-life balance*, *happiness at work* juga menjadi faktor penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja. Fisher (2010) menyatakan bahwa *happiness at work* mencakup dimensi emosi positif, kepuasan kerja, dan *meaningful work* yang dirasakan individu dalam pekerjaannya. Pegawai yang merasa bahagia di tempat kerja cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Diener & Diener, 2008).

Balai Perlindungan Tanaman Pertanian (BPTP) Provinsi Nusa Tenggara Barat merupakan unit pelaksana teknis di bawah Dinas Pertanian dan Perkebunan yang menjalankan fungsi strategis dalam pengamanan areal pertanaman pangan dan hortikultura. Pegawai BPTP menghadapi tuntutan pekerjaan lapangan yang tinggi, beban kerja yang berat, serta kondisi lingkungan kerja yang dinamis. Berdasarkan data absensi tahun 2025, tingkat kehadiran pegawai sebesar 81,7%, dengan persentase ketidakhadiran dan keterlambatan sebesar 18,3%. Kondisi tersebut mengindikasikan perlunya kajian lebih lanjut terkait kepuasan kerja pegawai dan faktor-faktor yang memengaruhinya.



Meskipun telah terdapat sejumlah penelitian yang mengkaji hubungan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja, penelitian yang secara spesifik mengkaji peran mediasi *happiness at work* dalam konteks instansi pemerintah di wilayah Nusa Tenggara Barat masih sangat terbatas. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dengan *happiness at work* sebagai variabel mediasi pada pegawai BPTP Provinsi NTB, sehingga dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan emosional karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Wijonarko (2023), kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dialami karyawan terhadap pekerjaannya, meliputi berbagai aspek seperti gaji, rekan kerja, atasan, dan kondisi kerja. Indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Wijonarko (2023), yaitu: gaji/imbalan, pekerjaan, supervisi, promosi, dan rekan sekerja.

Work-Life Balance

Work-life balance merupakan kondisi di mana individu mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang (Greenhaus & Allen, 2011). Sirgy dan Lee (2016) menyatakan bahwa *work-life balance* berkontribusi terhadap peningkatan kualitas hidup individu, termasuk kepuasan kerja dan kepuasan hidup. Indikator yang digunakan mengacu pada Fisher, Bulger, dan Smith (2009), meliputi: *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), dan *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL).

Happiness at Work

Happiness at work merupakan kondisi psikologis positif yang tercermin dari perasaan bahagia, keterlibatan, dan makna dalam bekerja (Pryce-Jones, 2010). Fisher (2010) mendefinisikannya sebagai bagian dari kesejahteraan subjektif yang mencakup aspek afektif (emosi positif) dan kognitif (penilaian terhadap pekerjaan). Indikator *happiness at work* mengacu pada Pryce-Jones (2010), meliputi: *contribution* (kontribusi), *conviction* (keyakinan), *culture* (budaya kerja), *commitment* (komitmen), dan *confidence* (kepercayaan diri).

Kerangka Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, hipotesis dalam penelitian ini adalah: (H1) *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (H2) *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *happiness at work*; (H3) *Happiness at work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (H4) *Happiness at work* memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja secara positif dan signifikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Balai Perlindungan Tanaman Pertanian Provinsi Nusa Tenggara Barat yang berjumlah 62 orang. Mengingat jumlah populasi yang



relatif kecil, seluruh anggota populasi dijadikan responden (metode sensus) sesuai dengan Sugiyono (2018).

Data dikumpulkan melalui tiga teknik, yaitu: (1) kuesioner dengan skala Likert 1–5 yang terdiri dari 42 item pernyataan untuk mengukur variabel *work-life balance* (12 item), kepuasan kerja (15 item), dan *happiness at work* (15 item); (2) wawancara; dan (3) dokumentasi. Variabel independen adalah *work-life balance* (X), variabel dependen adalah kepuasan kerja (Y), dan variabel mediasi adalah *happiness at work* (Z).

Analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Pengujian model mencakup evaluasi *outer model* (validitas konvergen, validitas diskriminan, dan *composite reliability*) serta evaluasi *inner model* (R-Square, Q-Square, F-Square, dan uji hipotesis melalui *direct effect* dan *indirect effect*).

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Dari 62 responden, mayoritas berjenis kelamin laki-laki (58,1%), berstatus menikah (75,8%), berada pada rentang usia 30–39 tahun (37,1%), memiliki masa kerja 1–5 tahun (46,8%), dan berpendidikan S1 (74,2%). Profil ini mencerminkan karakteristik pegawai di instansi teknis pertanian yang didominasi oleh tenaga kerja produktif dengan tanggung jawab ganda antara pekerjaan dan keluarga.

Deskripsi Variabel Penelitian

Rata-rata skor keseluruhan variabel *work-life balance* sebesar 4,03 (kategori seimbang), kepuasan kerja sebesar 4,10 (kategori puas), dan *happiness at work* sebesar 4,08 (kategori tinggi). Hasil ini mengindikasikan bahwa pegawai BPTP Provinsi NTB secara umum memiliki kondisi *work-life balance* yang baik, tingkat kepuasan kerja yang positif, serta tingkat kebahagiaan kerja yang tinggi.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Seluruh indikator dalam penelitian ini memiliki nilai *outer loading* di atas 0,7 (rentang 0,706–0,871), sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk semua variabel melebihi 0,5 (*work-life balance* = 0,582; kepuasan kerja = 0,585; *happiness at work* = 0,596). Nilai *Composite Reliability* seluruh variabel berada di atas 0,9 (*work-life balance* = 0,939; kepuasan kerja = 0,951; *happiness at work* = 0,953), yang mengindikasikan reliabilitas yang sangat baik.

Tabel 1. Hasil Evaluasi Outer Model

Variabel	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Work-Life Balance (X)	0,582	0,939	0,934
Kepuasan Kerja (Y)	0,585	0,951	0,949
Happiness at Work (Z)	0,596	0,953	0,951

Sumber: Data primer, diolah 2026



Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Nilai *R-Square* kepuasan kerja sebesar 0,695 menunjukkan bahwa 69,5% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh *work-life balance* dan *happiness at work*. Nilai *R-Square happiness at work* sebesar 0,542 menunjukkan bahwa 54,2% variasinya dapat dijelaskan oleh *work-life balance*. Nilai *Q-Square* sebesar 0,86 mengindikasikan akurasi prediksi model yang tinggi. Hasil uji *F-Square* menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh besar terhadap *happiness at work* ($F^2 = 1,184$), dan pengaruh sedang terhadap kepuasan kerja ($F^2 = 0,282$), sedangkan *happiness at work* memiliki pengaruh sedang terhadap kepuasan kerja ($F^2 = 0,320$).

Tabel 2. Hasil Uji Direct Effect (Hipotesis)

Hubungan Variabel	Koef.	T-Statistik	P-Value	Keterangan
WLB (X) → Kepuasan Kerja (Y)	0,433	2,939	0,003	Diterima (H1)
WLB (X) → Happiness at Work (Z)	0,736	10,892	0,000	Diterima (H2)
Happiness at Work (Z) → Kepuasan Kerja (Y)	0,462	3,338	0,001	Diterima (H3)

Sumber: Data primer, diolah 2026

Tabel 3. Hasil Uji Indirect Effect (Mediasi)

Hubungan Variabel	Koef.	T-Statistik	P-Value	Keterangan
WLB (X) → HAW (Z) → Kepuasan Kerja (Y)	0,340	3,472	0,001	Diterima (H4)

Sumber: Data primer, diolah 2026

PEMBAHASAN

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja (H1)

Work-life balance terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0,433$; $T = 2,939$; $p = 0,003$). Temuan ini sejalan dengan Greenhaus dan Powell (2006) yang menyatakan bahwa *work-life balance* menciptakan pengalaman positif yang meningkatkan kenyamanan kerja dan kepuasan kerja. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian Rondonuwu, Rumawas, dan Asaloei (2018) serta Haar et al. (2014) yang menemukan pengaruh positif signifikan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja. Rata-rata skor *work-life balance* sebesar 4,03 (seimbang) dan kepuasan kerja sebesar 4,10 (puas) mengkonfirmasi bahwa pegawai BPTP NTB yang mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi cenderung lebih puas dalam bekerja.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Happiness at Work (H2)

Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap *happiness at work* ($\beta = 0,736$; $T = 10,892$; $p = 0,000$) dengan pengaruh besar ($F^2 = 1,184$). Hasil ini mendukung *happiness theory* Lyubomirsky (2005) yang menyatakan bahwa kondisi kehidupan yang mendukung keseimbangan hidup meningkatkan kebahagiaan individu. Penelitian Bataineh (2019) dan Dewi & Anggraeni (2025) juga menemukan hubungan positif antara *work-life*



balance dan *happiness at work*. Tingginya nilai T-statistik (10,892) mengindikasikan bahwa *work-life balance* merupakan prediktor yang sangat kuat bagi *happiness at work* pegawai BPTP NTB.

Pengaruh Happiness at Work terhadap Kepuasan Kerja (H3)

Happiness at work terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0,462$; $T = 3,338$; $p = 0,001$). Temuan ini didukung oleh Fisher (2010) yang menjelaskan bahwa emosi positif dalam *happiness at work* mendorong evaluasi yang lebih positif terhadap pekerjaan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian Wijaya (2024) dan Handayani, Ancok, & Putri (2024) juga mengkonfirmasi hubungan positif signifikan ini. Rata-rata skor *happiness at work* sebesar 4,08 (tinggi) yang diikuti kepuasan kerja sebesar 4,10 (puas) menunjukkan konsistensi temuan ini dalam konteks pegawai instansi teknis pertanian.

Peran Mediasi Happiness at Work (H4)

Happiness at work terbukti memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja secara positif dan signifikan ($\beta = 0,340$; $T = 3,472$; $p = 0,001$). Berdasarkan pendekatan Zhao, Lynch, & Chen (2010), mediasi yang terjadi bersifat parsial karena pengaruh langsung *work-life balance* terhadap kepuasan kerja tetap signifikan. Temuan ini sejalan dengan Manafe, Goetha, & Firmansyah (2025) yang menyatakan bahwa kebahagiaan di tempat kerja dapat memediasi hubungan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja. Secara teoritis, hasil ini menjelaskan mekanisme tidak langsung bagaimana keseimbangan kehidupan kerja meningkatkan kepuasan kerja melalui peningkatan pengalaman emosional positif pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa: (1) *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (2) *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *happiness at work*; (3) *happiness at work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; dan (4) *happiness at work* mampu memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja secara positif dan signifikan pada pegawai Balai Perlindungan Tanaman Pertanian Provinsi NTB. Implikasi praktis penelitian ini adalah perlunya instansi memperhatikan pengaturan beban kerja yang seimbang, pemberian fleksibilitas kerja, penciptaan lingkungan kerja yang suportif, serta penguatan apresiasi dan komunikasi yang terbuka untuk meningkatkan *happiness at work* yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan populasi, menambahkan variabel mediasi atau moderasi lain, serta menggunakan metode longitudinal untuk menguji dinamika hubungan antar variabel dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345–376.
- Bataineh, K. (2019). Impact of work-life balance on job satisfaction and happiness at work. *International Business Research*, 12(2), 99–112.
- Dewi, E. S., & Anggraeni, D. S. (2025). Hubungan antara work-life balance dengan kebahagiaan di tempat kerja. *Jurnal Psikologi*, 14(1), 1–12.



- Diener, E., & Diener, R. (2008). *Happiness: Unlocking the mysteries of psychological wealth*. Blackwell Publishing.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 165–183). American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work–family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373.
- Handayani, N. S., Ancok, D., & Putri, D. K. (2024). Kepuasan kerja dan kebahagiaan di tempat kerja: Studi meta-analisis. *Insight: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 20(2).
- Lyubomirsky, S. (2005). *The how of happiness: A scientific approach to getting the life you want*. Penguin Press.
- Manafe, D., Goetha, S., & Firmansyah, M. (2025). Work-life balance and happiness: Driving employee performance in Kupang City. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(1), 183–194.
- Mumtazah, I. (2025). The influence of work-life balance on happiness at work among nurses. *Psikologi Prima: Jurnal Psikologi*, 8(1).
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. Wiley-Blackwell.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson.
- Rondonuwu, F., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(3), 45–56.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2016). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 11(4), 1053–1074.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Wijaya, G. C. (2024). Happiness at work dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 98–110.
- Wijonarko. (2023). Kepuasan kerja dan motivasi kerja. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 5(1), 20–30.
- Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*