

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan, SDM merupakan aset yang sangat berharga dan merupakan faktor terpenting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu pencapaian atau tujuan perusahaan adalah memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya dari usahanya dengan selalu bekerja keras untuk memelihara dan memelihara usaha serta meningkatkan dan mengembangkan usaha. Untuk dapat mencapai pencapaian dan tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkualitas sebagai salah satu penggerak dari segala aktivitas dan peran dengan partisipasi tertinggi di perusahaan.

Untuk menciptakan SDM yang berkualitas dengan segala kemampuan yang mumpuni, beberapa aspek menjadi faktor pendorong, dan tidak lepas dari kendala yang harus dihindari. Aspek-aspek tersebut memegang peranan penting dan harus diperhatikan serta dikelola dengan baik. Manajemen SDM yang baik merupakan tantangan tersendiri, untuk sebuah perusahaan yang sukses seringkali sulit untuk mencapai kesuksesan, yang bergantung pada kualitas sumber daya manusia tersebut. Melalui pengelolaan SDM yang baik, kinerja karyawan akan meningkat dan terus memberikan hasil yang memuaskan. Apalagi jika bisa menciptakan tingkat kebahagiaan melalui manajemen yang baik, maka akan semakin termotivasi, sehingga kinerja

karyawan menjadi maksimal.

Kinerja karyawan menurut (Robbins, Stephen P. dan Judge, 2015) merupakan banyaknya tenaga dan upaya yang dikeluarkan oleh individu untuk organisasinya. Maka dari itu kinerja karyawan sangat berpengaruh untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut harus didukung dengan memiliki SDM yang berkualitas agar dapat menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal dan berkualitas. Untuk bisa membuat kinerja karyawan maksimal terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu contoh diantaranya, yaitu, *Work Happiness*, Komitmen Organisasi, dan Motivasi. *maka* perlu diciptakan kebahagiaan dalam bekerja atau *Work Happiness*.

Work Happiness adalah perasaan positif yang oleh dimiliki individu saat waktu bekerja, karena individu tersebut mengetahui, mengelola, dan mempengaruhi dunia kerjanya (Pryce dan Jones, 2010). Menurut Vandenberghe, 2011: 215; dalam (Syarif et al., 2019) menyatakan bahwa pekerjaan merupakan salah satu aspek untuk meningkatkan kebahagiaan seseorang. Ketika seseorang menganggap pekerjaan sebagai hal yang penting dan bisa memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan kerja, maka seseorang akan melakukan kinerja yang optimal. Oleh sebab itu, *work happiness* menjadi alat bagi karyawan untuk bisa memaksimalkan kualitas kinerja karyawan. Maka dari itu, kebahagiaan dalam bekerja itu sangat penting. Jika bahagia seseorang dapat berpikir lebih positif, produktif, serta

fokus dalam mengerjakan suatu hal. (Chinanti & Siswati, 2018). Selain itu pikiran serta perasaan yang bahagia membuat karyawan dapat berpikir lebih kreatif dalam membuat tugasnya. Hal tersebut juga akan berpengaruh pada kualitas pekerjaannya. Sejalan dengan penelitian (De Neve J E; Ward G, 2017) yang berjudul “*Happiness at Work*” yaitu dikarenakan sebagian besar waktu sebagai karyawan dihabiskan saat bekerja. Maka dari itu, sangat penting juga bagi karyawan harus bisa memahami peran dan tugas apa yang akan dikerjakan, agar dapat melakukan pekerjaannya dengan bahagia. Oleh sebab itu dalam penelitian (Wijayanto, 2017) menunjukkan bahwa kebahagiaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, artinya semakin tinggi kebahagiaan yang dirasakan karyawan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat, sebaliknya apabila kebahagiaan dirasakan buruk/rendah, maka kinerja karyawan juga semakin rendah. Namun, terdapat perbedaan dalam penelitian (Agustien & Drahen, 2020b) yang menunjukkan bahwa bahwa tidak terdapat hubungan positif yang signifikan antara *happiness at work* terhadap kinerja pegawai.

Untuk bisa bekerja dengan perasaan positif sehingga menghasilkan kualitas kinerja karyawan yang baik, terdapat faktor lainnya yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan, yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dari suatu organisasi tertentu, kemampuan untuk berusaha secara maksimal demi kepentingan organisasi, serta keyakinan untuk menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi (Luthans. 2006). Individu yang telah yakin

dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi mempunyai keinginan untuk tetap bisa bertahan di organisasi tersebut. Hal tersebut menimbulkan individu untuk bekerja dengan maksimal dan baik, karena ia ingin tetap berada di organisasi tersebut.

(Luthans, 2006) juga mengatakan bahwa hasil dari komitmen adalah kinerja, absensi dan turnover. Dampak komitmen organisasi terhadap kinerja terjadi karena individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap organisasi, memberikan yang terbaik, rela berkorban dan loyal kepada organisasi, serta bersemangat untuk bertahan dalam organisasi. Artinya individu dengan komitmen organisasi yang lebih tinggi selalu berusaha untuk menunjukkan yang lebih baik (kinerja yang tinggi), disiplin kerja yang lebih tinggi dan menghilangkan keinginan untuk keluar; sebaliknya karyawan dengan komitmen organisasi yang lebih rendah cenderung menunjukkan ketidakpedulian dan sikap yang tidak bertanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaan (kinerja rendah) biasanya karena alasan dan keinginan untuk keluar dari organisasi.

Pernyataan tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Meutia et al., 2019) yang menunjukkan komitmen organisasi mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan komitmen organisasi adalah perasaan kecintaan serta loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya dan organisasi, maka dari itu seorang individu bertahan di organisasi atau perusahaan dan memberikan performa yang baik. Sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muis et al., 2018) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti kinerja yang tinggi. Dimana semakin kuatnya komitmen organisasi karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, Kinerja karyawan sangat penting bagi sebuah organisasi. Bahkan beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu persyaratan untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan-lowongan kerja. Oleh karena itu, hal ini menunjukkan pentingnya komitmen di dalam dunia kerja. Hal tersebut berbeda dengan hasil penelitian dari (Lengkong et al., 2018) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi menurut (Robbins, Stephen P. dan Judge, 2015) adalah suatu proses yang memperhitungkan intensity (intensitas), direction (arah), dan persistence (ketekunan) usaha untuk mencapai suatu tujuan. Intensitas yang dimaksud yaitu karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan tekun dan juga fokus sehingga bisa mencapai tujuan kinerja yang baik. Oleh karena itu, penting adanya motivasi dalam diri karyawan untuk bisa melakukan pekerjaannya secara optimal. Seperti pada penelitian sebelumnya (Aprianto, 2016) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi menjadi sangat penting untuk mendorong karyawan melakukan kinerja yang optimal. Begitu juga perusahaan sangat membutuhkan motivasi kerja karyawan untuk mendukung dan mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, dengan motivasi kerja yang semakin tinggi maka karyawan akan

bekerja lebih keras. Sebaliknya karena motivasi kerja yang rendah menyebabkan karyawan tidak termotivasi untuk bekerja, mudah menyerah, dan sulit menyelesaikan pekerjaan.

Selain itu organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hal ini peran organisasi dalam meningkatkan motivasi sangat diperlukan untuk mendorong terbentuknya sikap dan tindakan profesional sesuai bidangnya serta tanggung jawab masing-masing. Seperti berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Siwu, 2020) bahwa pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya, jika variabel motivasi meningkat, maka diikuti pula dengan meningkatnya kinerja karyawan, dan sebaliknya jika variabel motivasi menurun, maka akan diikuti pula dengan menurunnya kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Adha et al., 2019) yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk seorang karyawan agar timbul motivasi dalam bekerja dibutuhkan perasaan yang positif, bahagia untuk bisa melakukan pekerjaan dengan baik. Seperti yang dinyatakan oleh (Agustien & Drahen, 2020) bahwa timbulnya rasa bahagia saat bekerja, maka diharapkan mampu memotivasi karyawan atau individu untuk bekerja dengan baik. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Datu et al., 2017) yang berjudul "*The academic rewards of socially-oriented happiness: Interdependent happiness promotes*

academic engagement” bahwa kebahagiaan berpengaruh positif terhadap motivasi.

Selain *work happiness*, komitmen organisasi juga dibutuhkan oleh karyawan agar timbul motivasi dalam melakukan pekerjaannya. Diharapkan dengan adanya komitmen organisasi pada karyawan dapat menjadikan karyawan lebih termotivasi dalam bekerja, karena dengan memiliki komitmen organisasi karyawan ingin tetap bertahan dan menjadi anggota pada organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Farida et al., 2016) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap motivasi. Namun, terdapat perbedaan hasil pada penelitian (Kridharta & Rusdianti, 2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap motivasi.

Oleh sebab itu, dibutuhkan karyawan yang bahagia. Seperti halnya ditunjukkan dalam penelitian (Agustien & Soeling, 2020) yang berjudul “*How does Happiness at Work Affect Employee Performance in the Head Office of BKKBN?*” bahwa motivasi juga menjadi mediator antara *work happiness* dengan kinerja karyawan. Karyawan yang bahagia dalam bekerja akan mendorong karyawan untuk termotivasi atau terdorong melakukan kinerja yang maksimal.

Selain menjadi mediasi *Work Happiness* terhadap Kinerja karyawan, motivasi juga memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh (Agustien & Drahen, 2020) yang

berjudul “Pengaruh *Organizational Commitment*, *Happiness at Work*, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di BKKBN” bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi, yang ingin mempertahankan keanggotaan dalam organisasi akan memiliki motivasi untuk dapat melakukan kinerja yang baik dan berusaha secara maksimal demi kepentingan organisasi.

Objek pada penelitian ini adalah Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mojokerto yang bertempat di Jalan R.A Basuni No.KM, RW.5, Jampirogo, Kec. Sooko, Mojokerto. Pada observasi awal yang dilakukan adalah mengumpulkan informasi dengan wawancara singkat bersama salah satu karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mojokerto terkait dengan variabel yang akan diteliti. Setelah observasi awal dengan wawancara singkat ditemukan bahwa terdapat fenomena yaitu karyawan yang bekerja di Kantor Pelayanan Pajak senang karena suasana lingkungan kerja sudah cukup mendukung. Namun, terdapat permasalahan seperti adanya mutasi karyawan, apalagi dengan karyawan yang belum ditetapkan, tentu akan membuat karyawan harus beradaptasi dengan lingkungan serta cara kerja barunya, hal itu membuat karyawan merasa kurang memiliki komitmen di tempat kerja. Selain hal tersebut juga berdampak pada kinerja individu yang menjadi kurang maksimal. Serta adanya klasifikasi berdasarkan pendidikan membuat individu atau karyawan tidak bisa maksimal dengan kinerjanya karena terdapat perbedaan dari segi pikiran dan cara kerja.

Dari uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mojokerto. Selain itu, berdasarkan yang telah dipaparkan bahwa penelitian ini juga dimaksudkan untuk membuktikan bahwa adanya keterkaitan antar variabel di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mojokerto. Variabel-variabelnya yaitu, pengaruh *Work Happiness* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, serta pengaruh *Work Happiness* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi sesuai dengan yang telah diuraikan di atas.

Penelitian ini dilakukan dengan memodifikasi beberapa jurnal penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Modifikasi jurnal yang dilakukan yaitu dengan cara mengumpulkan beberapa jurnal yang memiliki sudut pandang sejalan yang telah disusun dengan menggabungkan opini serta sudut pandang dan pemikiran peneliti dengan menggunakan fenomena yang diambil dari objek yang berbeda dari penelitian yang dilakukan sebelumnya. Adapun penelitian-penelitian terdahulu yang dimaksud adalah penelitian yang dilakukan oleh (Agustien & Drahen, 2020) yang berjudul “Pengaruh *Organizational Commitment*, *Happiness at Work*, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di BKKBN” yang mana dalam penelitian tersebut sama dengan penelitian ini. Kemudian terdapat penelitian dari (Utami, 2019) yang berjudul “Pengaruh Komitmen dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Akpelni Semarang” dimana pada penelitian tersebut terdapat variabel lain yaitu Kecerdasan Emosional sebagai variabel X, yang pada penelitian ini tidak

menggunakan variabel tersebut, tetapi menggunakan variabel *Work Happiness*. Selain itu penelitian ini modifikasi dari penelitian (Agustien & Soeling, 2020) yang berjudul “*How does Happiness at Work Affect Employee Performance in the Head Office of BKKBN*” yang dimana pada penelitian ini ditambah dengan satu variabel X yaitu Komitmen Organisasi.

Meskipun variabel-variabel pada penelitian ini sudah banyak dilakukan penelitian, tetapi hasil penelitian masih terdapat kesimpangsiuran sehingga penelitian tentang topik ini masih penting untuk dilakukan. Terlebih fenomena yang digunakan dalam penelitian ini juga dapat menjadi perhatian besar bagi perusahaan-perusahaan bagaimana agar bisa membuat para karyawan merasa bahagia saat bekerja dan memastikan karyawan memiliki komitmen pada organisasinya untuk bisa memotivasi karyawan meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti merasa penting melakukan penelitian ini karena Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mojokerto termasuk salah satu kantor pelayanan wajib pajak salah satunya di Mojokerto dan cukup banyak karyawan yang bekerja pada KPP Pratama Mojokerto, tapi kurang motivasi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik meneliti judul tentang “**Pengaruh *Work Happiness Work*, Komitmen Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**”

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi:

1. Untuk bisa mencapai tujuan organisasi diperlukan kinerja yang baik dan maksimal. Maka dari itu, organisasi tersebut harus memiliki SDM yang berkualitas. Agar bisa membuat kinerja karyawan maksimal terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah *Work Happiness*. Maka dengan *Work Happiness* karyawan akan memiliki perasaan positif saat waktu bekerja, karena itulah karyawan tersebut mengetahui, mengelola, dan mempengaruhi dunia kerjanya. Selain itu *Work Happiness* akan berdampak pada kinerja karyawan dikarenakan dengan kondisi karyawan akan berkontribusi, yakin, komitmen, percaya pada pekerjaannya (Pryce dan Jones, 2010). Dari hal tersebut karyawan yang merasakan bahagia dapat melakukan pekerjaan yang baik, yang mempengaruhi kinerjanya. Oleh sebab itu, *work happiness* menjadi alat bagi karyawan untuk bisa memaksimalkan kualitas kinerja karyawan. (Agustien & Drahen, 2020). Dari pernyataan tersebut terdapat rumusan masalah, yaitu:

Apakah *Work Happiness* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

2. Agar hasil kinerja karyawan optimal yang diberikan kepada organisasi maka haruslah ada komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi mempunyai keinginan kuat untuk tetap bertahan

pada organisasi, berkeinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan atau tujuan organisasi, yakin dengan nilai dan tujuan organisasi (Luthans. 2006). Karyawan memiliki komitmen afektif tinggi cenderung akan menghasilkan kinerja yang baik. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan mempunyai emosional seperti rasa kekeluargaan terhadap organisasinya, dan akan melibatkan dirinya untuk organisasi. Hal ini membuktikan bahwa komitmen memiliki peran penting dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dari pernyataan tersebut terdapat rumusan masalah, yaitu:

Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan?

3. Motivasi merupakan dorongan dalam diri individu. Hal tersebut penting untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, yang bertujuan untuk mencapai keberhasilan atau tujuan perusahaan. Maka dengan adanya motivasi individu akan mengerti, arah dan tujuan yang ingin dicapai, yang membuat individu tersebut dapat melakukan pekerjaan dengan semangat, tekun, dan gigih. Sehingga usaha tersebut dapat menghasilkan hasil yang baik dan berkualitas. Dari pernyataan tersebut terdapat rumusan masalah, yaitu:

Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan?

4. Untuk bisa memotivasi karyawan dalam bekerja, karyawan harus merasa bahagia atau *happiness work*. Timbulnya rasa bahagia saat bekerja, maka diharapkan mampu memotivasi karyawan untuk bekerja

dengan baik. (Agustien & Drahen, 2020). Karyawan memiliki perasaan positif atau bahagia saat waktu bekerja, akan mengetahui, mengelola, dan mempengaruhi dunia kerjanya. Hal tersebut membuat karyawan berkontribusi, percaya, serta yakin dalam menjalani pekerjaannya. Karyawan yang dalam kondisi yakin dengan pekerjaan akan membuat dirinya termotivasi di tempat kerja (Pryce dan Jones, 2010). Dari hal tersebut terdapat rumusan masalah, yaitu:

Apakah *Work Happiness* berpengaruh terhadap Motivasi?

5. Komitmen organisasi sangat penting bagi organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan membantu organisasi mampu mencapai tujuannya. Maka dengan memiliki komitmen afektif karyawan akan mempunyai emosional seperti rasa kekeluargaan terhadap organisasinya, dan akan melibatkan dirinya untuk organisasi. Komitmen organisasi membuat karyawan mampu untuk tetap bertahan, bersikap loyal dan rela berkorban untuk organisasinya (Luthans. 2006). Dari hal tersebut karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan memiliki dorongan atau motivasi untuk bisa tetap bertahan dalam organisasi tersebut. Dari pernyataan tersebut terdapat rumusan masalah, yaitu:

Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap motivasi?

6. Organisasi untuk mencapai tujuannya sangat diperlukan kinerja karyawan yang baik dan maksimal. Membuat karyawan memiliki

kinerja yang baik dibutuhkan *work happiness* dalam diri karyawan. Karyawan yang merasa bahagia, senang, positif, dalam melakukan pekerjaannya akan bisa mengetahui apa yang harus dilakukan saat bekerja. Seorang individu yang sudah mengetahui apa yang akan dikerjakan untuk bisa mencapai tujuan akan memiliki motivasi atau dorongan untuk melakukan tugas pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Jadi individu atau karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik. Hal tersebut dikarenakan adanya tingkat efek positif yang kemudian menggerakkan seseorang untuk dapat memberikan nilai-nilai positif atas kinerjanya (Agustien & Drahen, 2020). Maka dengan mempertimbangkan pernyataan terdapat rumusan masalah, yaitu:

Apakah *Work Happiness* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dengan motivasi sebagai mediasi?

7. Untuk bisa mendapat kinerja yang baik, karyawan juga harus memiliki komitmen organisasi. Individu atau karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi tahu bahwa ia ingin tetap berada atau bertahan menjadi anggota di dalam organisasinya. Maka memiliki komitmen organisasi tersebut mengakibatkan timbulnya motivasi dalam diri karyawan atau individu untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, agar bisa tetap berada atau bertahan dalam organisasi (Utami, 2019). Oleh karena itu, dengan memiliki komitmen organisasi tentu tujuan dalam bekerja terarah lebih jelas, serta akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari hal tersebut terdapat rumusan masalah, yaitu:

Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dengan motivasi sebagai mediasi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengidentifikasi *Work Happiness* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2. Untuk mengidentifikasi Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan
3. Untuk mengidentifikasi Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan
4. Untuk mengidentifikasi *Work Happiness* berpengaruh terhadap Motivasi
5. Untuk mengidentifikasi Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap motivasi
6. Untuk mengidentifikasi *Work Happiness* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dengan motivasi sebagai mediasi
7. Untuk mengidentifikasi Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dengan motivasi sebagai mediasi

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang akan dilakukan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun pihak terkait. Adapun manfaat yang dapat diperoleh yaitu:

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi instansi atau perusahaan diharapkan dapat memberikan informasi mengenai dampak positif *work happiness*, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik secara individu maupun berkelompok.
- b. Bagi pihak akademik dapat menambahkan kepustakaan atau referensi bacaan mengenai *work happiness*, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktik

- a. Bagi instansi atau perusahaan dapat membantu mengetahui permasalahan yang terjadi dan memberi saran agar instansi atau perusahaan lebih efektif dan efisien.
- b. Bagi pihak luar diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.