

# Analisis Work-Life Balance, Quality of Worklife, Happiness on Work dan Emotional Stability terhadap Kinerja Barista di Coffeeshop Kota Madiun

**Author:**

Metik Asmike<sup>1</sup>  
Karuniawati Hasanah<sup>2</sup>  
Raras Swastika Sisty<sup>3</sup>  
Maharani

**Affiliation:**

Universitas PGRI  
Madiun<sup>1,2,3</sup>

**Corresponding email**  
[smikemetik@gmail.com](mailto:smikemetik@gmail.com)



*This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License*

**Abstrak:**

**Latar belakang:** The aim of this research is to determine the influence of work lifebalance, happiness on work, and emotional stability on the performance of Coffeeshop baristas in Madiun City

**Metode penelitian:** The research method used in this research is quantitative using a sample of 106 respondents, using SPSS25 software.

**Hasil penelitian:** The research results show that (1) partially the work life balance variable (X1) has a positive and significant influence on barista performance, partially the Quality of worklife (X2) has a positive and significant influence on barista performance, happines at work variable (X3) has a positive and significant influence on barista performance ,partially the emotional stability variable (X4) has a positive and significant influence on the performance of baristas

**Kesimpulan:** Simultaneously the variables work life balance, happiness on work, and emotional stability have a positive and significant influence on the performance of coffeeshop baristas in Madiun City

**Kata kunci:** work life balance, quality at worklife, happiness at work, and emotional stability, performance

---

## Pendahuluan

Kinerja karyawan bukan hanya berfungsi sebagai acuan untuk promosi atau penentuan gaji di perusahaan. Lebih dari itu, kinerja yang baik dapat memotivasi karyawan dan membantu perusahaan dalam merancang rencana untuk mencegah penurunan kinerja. Kinerja pegawai mencerminkan hasil yang dicapai oleh mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku untuk setiap jenis pekerjaan.

Barista seorang ahli dalam meracik dan menyajikan minuman kopi, terutama espresso, serta minuman berbasis kopi lainnya. Sebagai barista, mereka biasanya memiliki pengetahuan yang mendalam tentang berbagai jenis kopi dari seluruh dunia dan juga kemampuan untuk menghias kopi dengan seni latte art.

Namun, kinerja barista di coffeeshop di Kota Madiun masih memerlukan peningkatan. Beberapa dari mereka belum bisa memenuhi harapan konsumen dan ada yang masih kurang tepat waktu dalam menyajikan minuman. Selain itu, beberapa barista di kota ini juga tampak kurang inisiatif dalam menciptakan ide-ide baru untuk pekerjaan mereka. Mengingat pentingnya kinerja barista dalam menarik minat konsumen, peningkatan kinerja mereka menjadi hal yang sangat krusial.

## **Studi Literatur**

### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia,**

Sebagaimana dijelaskan oleh Widodo (2019), adalah sebuah proses yang mencakup penilaian terhadap kebutuhan sumber daya manusia (SDM). Proses ini mencakup pencarian dan pengadaan individu yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta mengoptimalkan pemanfaatan SDM yang dimiliki. Hal ini dilakukan melalui pemberian insentif dan penugasan yang sesuai, sehingga dapat selaras dengan kebutuhan dan tujuan organisasi tempat SDM berada.

### **2. Performance**

Kinerja sering kali dipahami Sebagai hasil kerja atau prestasi yang dicapai, kinerja sering kali dipandang dalam konteks tersebut. Namun, sebenarnya, makna kinerja Jauh lebih luas daripada sekadar hasil akhir yang dicapai, kinerja juga mencakup proses yang dilalui pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Dengan demikian, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang memiliki keterkaitan yang erat dengan tujuan strategis organisasi serta kepuasan konsumen, serta kontribusinya terhadap ekonomi (Mangkunegara, 2018).

### **3. Work Life Balance**

Menurut Lockwood (2013), keseimbangan kerja-hidup adalah kondisi di mana dua tuntutan, yaitu pekerjaan dan kehidupan pribadi, berada dalam harmoni yang setara. Dari sudut pandang karyawan, keseimbangan kerja-hidup ini berhubungan dengan pilihan mengelola kewajiban profesional dan tanggung jawab pribadi, termasuk Keluarga. Di sisi lain, dari sudut pandang perusahaan, menciptakan keseimbangan perpaduan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sering kali dianggap sebagai sebuah tantangan dalam membangun budaya yang mendukung. Dalam budaya tersebut, karyawan diharapkan dapat tetap fokus pada pekerjaan mereka selama berada di lingkungan kerja.

### **4. Quality of Worklife**

Walton mendefinisikan Quality of Worklife (QWL) sebagai upaya meningkatkan kualitas kehidupan kerja dengan menekankan keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kesejahteraan karyawan. Walton mengembangkan delapan dimensi QWL, yaitu:

Kompensasi yang adil dan layak, lingkungan kerja yang aman dan sehat, peluang untuk mengembangkan kemampuan individu, kesempatan untuk bertumbuh dan meraih keamanan kerja, integrasi sosial di tempat kerja, serta penghormatan terhadap konstitusionalisme yang

menjamin hak dan kebebasan individu. Keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, Relevansi pekerjaan dalam kehidupan sosial Jannatin, M, Y., & Hadi, C. (2015).

### 5. Happiness On Work

Happiness on work merupakan suatu keadaan dimana individu dapat menikmati pekerjaannya dengan diikuti perasaan senang, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dalam situasi apapun (Januwarsono, 2015).

### 6. Emotional Stability

Stabilitas emosional merujuk pada kemampuan seseorang untuk bersikap toleran, merasa nyaman dengan diri sendiri, serta memiliki kontrol atas emosi dan penerimaan terhadap diri dan orang lain. Selain itu, individu yang stabil secara emosional mampu mengungkapkan perasaan mereka dengan cara yang konstruktif dan kreatif. Kemampuan ini juga mencakup kemampuan beradaptasi dengan lingkungan sekitar. Ketika menghadapi masalah, seseorang dengan emotional stability tidak akan mengekspresikan emosinya secara berlebihan dan dapat mengendalikan diri dengan baik (Yusuf, 2017).

### Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana data primer diperoleh melalui teknik pengumpulan data berupa kuesioner online dengan menyebarkan melalui Google form. Populasi barista Coffeshop di Kota Madiun dengan purposive sampel 106 responden. Teknik analisis data menggunakan Uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi.

### Hasil

#### Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83701632
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.070
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji normalitas yang tertera pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari lima variabel yang diteliti, yakni keseimbangan kerja dan kehidupan, kualitas pekerjaan, kebahagiaan dalam bekerja, stabilitas emosional, serta kinerja barista, diperoleh signifikansi nilai (2-tailed) yaitu 0,078. Jadi nilai ini lebih besar dari 0,05, menunjukkan keempat variabel tersebut pada penelitian berdistribusi normal.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Work Life Balance	.529	1.892
	Happiness On Work	.315	3.171
	Emotional Stability	.444	2.250

a. Dependent Variable: Kinerja Barista

Sumber: Data Primer Diolah, (2024)

Berdasarkan analisis multikolinearitas yang disajikan dalam table ini disimpulkan keempat variabel independen dalam penelitian ini yaitu variasi work-life balance, kualitas kerja, kebahagiaan di tempat kerja, dan stabilitas emosional memiliki tolerance value (TV) lebih dari 0,10 dan nilai VIF sesuai menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas di antara variabel-variabel tersebut.

## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	3.754	3.206		1.171
	Work Life Balance	.250	.156	.093	1.601
	Happiness On Work	.211	.111	.119	1.909
	Emotional Stability	.276	.188	.061	1.469

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber: Data Primer Diolah, (2024)

Analisis heteroskedastisitas yang ditampilkan dalam Tabel di atas memperlihatkan bahwa keempat variabel independen yang terdapat dalam penelitian ini keseimbangan kerja-hidup, kualitas kerja, kebahagiaan dalam bekerja, dan stabilitas emosional memiliki nilai absolut residual yang melebihi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

## Uji Autokorelasi

**Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi**

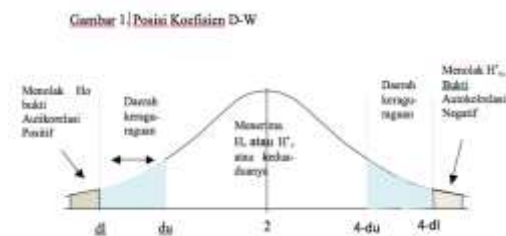
Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.914 <sup>a</sup>	.835	.831	1.970

Autokorelasi yang terdapat pada tabel di atas menunjukkan durbin Watson memiliki nilai (DW) sebesar 1,970. jadi, kita membandingkan nilai ini dengan nilai signifikan pada tingkat

kepercayaan 5% untuk sampel sebanyak 96 dan tiga variabel independen, yang menghasilkan nilai Durbin Watson yaitu 1,704 (Durbin Watson memiliki nilai dapat ditemukan dalam tabel Durbin Watson). Dengan demikian, nilai DW yang Nilai tersebut adalah 1,970, yang melebihi Durbin Watson batas atas sebesar 1,704, namun kurang dari selisih 4 dengan DU, yaitu  $4 - 1,704 = 2,296$ . Berdasarkan analisis dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi, seperti yang ditunjukkan pada gambar di bawah ini:

## Analisis Regresi Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Berganda



Dengan merujuk pada nilai persamaan regresi diperoleh, maka, nilai regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta nilai sebesar 6,978 menunjukkan bahwa jika variabel work life balance, happiness on work, emotional stability, karena tidak telitinya variabel lain dianggap konstan (0), maka kinerja barista di coffeeshop di Kota Madiun diprediksi berada di angka 6,978.
- 2) Koefisien b1 sebesar 0,486 mengindikasikan bahwa jika variabel work life balance (X1) meningkat. Jika variabel independen lainnya tetap, perubahan sebesar satu poin pada variabel ini akan menghasilkan kinerja barista di coffeeshop di Kota Madiun akan mengalami peningkatan sebesar 0,486 poin.
- 3) Sementara itu, koefisien b2 yang bernilai 0,577 menunjukkan bahwa jika variabel happiness on work (X2) meningkat. Satu hal yang perlu diperhatikan adalah, dengan menganggap variabel independen lainnya tetap, maka kinerja barista juga akan mengalami peningkatan yang signifikan. tetap, kinerja barista di coffeeshop di Kota Madiun akan meningkat sebesar 0,577 poin.
- 4) Nilai koefisien b3 = 0,873. Ini berarti jika variabel emotional stability (X3) meningkat Satu poin, dengan mempertahankan variabel independen lainnya, menunjukkan bahwa kinerja barista di coffeeshop di Kota Madiun akan peningkatan terjadi sebesar 0,873 poin.

Uji T

Tabel 6. Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.978	3.206		2.177	.032
	Work Life Balance	.486	.156	.379	3.113	.000
	Happiness On Work	.577	.111	.506	5.186	.000
	Emotional Stability	.873	.188	.350	5.368	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Barista

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis data yang tercantum dalam tabel di atas, maka:

- a. Untuk variabel keseimbangan kerja dan kehidupan (X1), hasil perhitungan menunjukkan nilai thitung sebesar 3,113, yang lebih besar dari ttabel yang bernilai 1,984, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti secara parsial variabel work life balance (X1) berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja barista di coffeeshop di Kota Madiun. Jadi, hipotesis pertama diterima. Ini menjelaskan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, semakin meningkat pula kinerja barista di coffeeshop tersebut.
- b. Untuk variabel kebahagiaan dalam pekerjaan (X2), nilai thitung sebesar 5,186 juga lebih besar daripada ttabel yang mencapai 1,984, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel kebahagiaan dalam pekerjaan (X2) memiliki pengaruh signifikan dan positif pada kinerja barista di coffeeshop Madiun, sehingga hipotesis kedua dapat diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kebahagiaan seseorang dalam bekerja, semakin baik pula kinerja barista di coffeeshop tersebut.
- c. Pada variabel kestabilan emosi (X3), terdapat hasil thitung yang lebih besar daripada ttabel, yaitu  $5,368 > 1,984$ , dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel stabilitas emosional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja barista di coffeeshop Kota Madiun, sehingga hipotesis ketiga dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik stabilitas emosional seorang barista, semakin meningkat pula kinerja mereka di coffeeshop Kota Madiun.

Uji F

Tabel 7. Hasil Analisis Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	433.150	3	144.383	91.434	.000 <sup>b</sup>
	Residual	320.590	92	3.485		
	Total	753.7402	95			

a. Dependent Variable: Kinerja Barista

b. Predictors: (Constant), Emotional Stability, Work Life Balance, Happiness On Work

Berdasarkan tabel yang disajikan, terlihat f nilai hitung 91,434 jauh lebih table nilai f yang hanya mencapai 2,686, dengan tingkat signifikansi F sebesar 0,000. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel work life balance, kualitas pekerjaan, kebahagiaan di tempat kerja, dan stabilitas emosional memiliki nilai positif dan signifikan pada kinerja barista coffeshop di Madiun. Maka, hipotesis keempat diterima. Mengindikasikan bahwa kondisi work life balance, kebahagiaan di tempat kerja, dan stabilitas emosional, maka kinerja barista di coffeshop Kota Madiun akan semakin meningkat.

Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 <sup>a</sup>	.835	.831	1.86673

a. Predictors: (Constant), Emotional Stability, Work Life Balance, Happiness On Work

b. Dependent Variable: Kinerja Barista

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel yang ada, nilai R-squared yang diperoleh mendekati angka 1, yaitu 0,835. Ditunjukkan bahwa adanya signifikan pengaruh pada independent variabel dan dependen variabel. Persentase kontribusi dari variabel work-life balance, kebahagiaan dalam bekerja, dan stabilitas emosional terhadap kinerja barista di coffeeshop Kota Madiun mencapai 83,5%. Sementara itu, Sisa sebesar 16,5% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan mengandalkan data primer yang diperoleh melalui pengumpulan data dengan kuesioner online disebarkan menggunakan Google Form. Populasi dalam studi ini adalah barista di coffeeshop Kota Madiun dengan sejumlah 106 responden yang ditentukan secara purposive sampling.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Barista Coffeeshop di Kota Madiun

Secara parsial variabel *work life balance* ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja barista coffeeshop di Kot2a Madiun, sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *work life balance* maka kinerja barista coffeeshop di Kota Madiun juga akan semakin meningkat.

### **Pengaruh *Happiness On Work* Terhadap Kinerja Barista Coffeeshop di Kota Madiun**

Secara parsial variabel *happiness on work* ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja barista coffeeshop di Kota Madiun, sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *happiness on work* maka kinerja barista coffeeshop di Kota Madiun juga akan semakin meningkat.

### **Pengaruh *Emotional Stability* Terhadap Kinerja Barista Coffeeshop di Kota Madiun**

Secara parsial variabel *emotional stability* ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja barista coffeeshop di Kota Madiun, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *emotional stability* maka kinerja barista coffeeshop di Kota Madiun juga akan semakin meningkat.

### **Pengaruh *Work Life Balance, Happiness On Work, Dan Emotional Stability* Terhadap Kinerja Barista Coffeeshop di Kota Madiun**

Secara simultan variabel pengaruh *work life balance, happiness on work, dan emotional stability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja barista coffeeshop di Kota Madiun, sehingga hipotesis keempat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *work life balance, happiness on work, dan emotional stability* maka kinerja barista coffeeshop di Kota Madiun juga meningkat

### **Pembahasan**

Pembahasan pertama yaitu untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja barista Coffeeshop di Kota Madiun. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t diperoleh hasil pada variabel *work life balance* ( $X_1$ ) thitung > ttabel yaitu  $3,113 > 1,984$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya secara parsial variabel *work life balance* ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja barista coffeeshop di Kota Madiun, sehingga hipotesis pertama diterima.

Pembahasan kedua yaitu untuk mengetahui pengaruh *happiness on work* terhadap kinerja barista Coffeeshop di Kota Madiun. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t diperoleh hasil pada variabel *happiness on work* ( $X_2$ ) thitung > ttabel yaitu  $5,186 > 1,984$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya secara parsial variabel *happiness on work* ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja barista coffeeshop di Kota Madiun, sehingga hipotesis kedua diterima.

Pembahasan ketiga yaitu untuk mengetahui pengaruh *emotional stability* terhadap kinerja barista Coffeeshop di Kota Madiun. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan uji t diperoleh hasil pada variabel *emotional stability* ( $X_3$ ) thitung > ttabel yaitu

5,368 > 1,984 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya secara parsial variabel emotional stability (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja barista coffeeshop di Kota Madiun, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik emotional stability maka kinerja barista coffeeshop di Kota Madiun juga akan semakin meningkat.

Pembahasan keempat yaitu untuk mengetahui pengaruh work life balance, happiness on work, dan emotional stability terhadap kinerja barista Coffeeshop di Kota Madiun. Hasil penelitian dengan menggunakan uji F diperoleh hasil  $F_{hitung} = 91,434 > F_{tabel} = 2,686$  dengan tingkat signifikansi  $F = 0,000 < \alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel pengaruh work life balance, happiness on work, dan emotional stability berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja barista coffeeshop di Kota Madiun, sehingga hipotesis keempat diterima.

### **Kesimpulan**

Analisis mengenai Work-Life Balance, Quality of Worklife, Kebahagiaan dalam Bekerja, dan Stabilitas Emosional terhadap Kinerja Barista di Coffeeshop Kota Madiun menunjukkan hasil yang signifikan. Dapat disimpulkan bahwa Work-Life Balance memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja barista di Coffeeshop tersebut. Selain itu, Quality of Worklife juga berdampak baik pada kinerja. Kebahagiaan dalam bekerja, tidak ketinggalan, turut berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa barista. Begitu pula, stabilitas emosional memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja barista di Coffeeshop Kota Madiun.

### **Ucapan Terima Kasih**

Terimakasih saya ucapkan kepada Universitas PGRI Madiun yang sudah mendukung dan mendanai penelitian ini.

### **Referensi**

- Ardiano, D., & Ekowati, V. M. (2025). Pengaruh Happiness At Worklife Dan Quality of Worklife Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Amil Zakat Nasional (Baznas). *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(1), 377-402.
- Bataineh, K.A. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*; Vol. 12, No. 2; 2019 ISSN 1913-9004 E-ISSN 1913-9012.
- Bataineh, Khalid Adnan. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99-112.
- Bestari, D., & Prasetyo, A. R. (2019). Hubungan Antara Happiness at Work Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Telkom Witel Semarang. *Jurnal Empati*, 8(1), 33-39.

- Erselcan, R.C. (2023). The Role of Happiness on Job Satisfaction and Employee Performance: A Cross-Cultural Research in Italy and Turkey. *International Journal of Contemporary Economics and Administrative Sciences* ISSN: 1925 – 4423 Volume: XIII, Issue: 2, Year: 2023, pp. 520-553.
- Fisher, C. D. (2016). Happiness At Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412.
- Fisher, G.G. (2017). *Work/Personal Life Balance: A Construct Development Study*. ProQuest Dissertations and Theses.
- Haris, P.O. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Dan Happiness at Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Bpjs Ketenagakerjaan Yogyakarta. S1 thesis, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Hasanah, K. (2024). Emotional stability, performance orientation, job performance on east java firms Indonesia. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science* ISSN: 2808 7399 Volume 04 Issue 03.
- Jannatin, M, Y., & Hadi, C. (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap Produktivitas Karyawan Produksi. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* Vol.1 No. 03, Desember 2015.
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The impact of work-life balance on job engagement and turnover intention. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1), 7.
- Jaharuddin, N.S. (2019). The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention. *The South East Asian Journal of Management* Vol. 13 No. 1, 2019 pp. 106-118.
- Januwarsono, S. (2015). ‘Analytical of Factors Determinants of Happiness at Work Case Study on PT. PLN (Persero) Region Suluttenggo, Sulawesi, Indonesia’, *European Journal of Business and Management*, 7(8), pp. 9–17.
- Karmila (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Emotional Stability Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Sistem Pengendalian Intern Sebagai Variabel Moderasi. *ISAFIR Islamic Accounting and Finance Review* ISSN 2797-166x Volume 3, Nomor 1, Edisi Juni 2022.
- Lockwood, N.R. (2013). *Work-life balance: Challenges and solutions*. Society for Human Resource Management Research Quarterly, Alexandria, VA.
- Malik, K., Majid, J., & Suhartono, S. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Emotional Stability Terhadap Corporate Sustainability Dengan Sistem Pengendalian Intern Sebagai Variabel Moderasi. *ISAFIR: Islamic Accounting and Finance Review*, 3(1), 82-101.
- Marseno, W. A., & Muafi, M. (2021). The effects of work-life balance and emotional intelligence on organizational commitment mediated by work engagement. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293), 3(2), 01-15.

Marseno, W.A. (2021). The effects of work-life balance and emotional intelligence on organizational commitment mediated by work engagement. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* 3(2) (2021) 1-15.

Nugraha, A.A. (2020). Pengaruh Pelatihan, Work-Life Balance, Dan Happiness to Work Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bmt Di Wonogiri. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Nugraha, S.B. (2023) Pengaruh Work Life Balance Dan Work Happiness Terhadap Kinerja Melalui Affective Commitment Sebagai Variabel Mediasi. S1 thesis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Nurhasanah, N., Pratama, Y. A. S., & Nurmaisya, I. (2022). The Effect of Job Satisfaction, Work-Life Balance and Psychological Well-Being on Employee Performance at PT. JAS. *Applied Quantitative Analysis*, 2(2), 1-13.