

The Role of Job Performance and Job Satisfaction on Happiness and Its Impact on Employee Performance and Rewards in The Education and Culture Department of Cilegon City

Amir Mahmud, Furtasan Ali Yusuf, Ade Manggala Hardianto

Universitas Bina Bangsa
ademanggalahardianto78@gmail.com

Article History

accepted 15/2/2024

approved 1/3/2024

published 18/3/2024

Abstract

Employee performance is one of the performance measurement tools that is maintained, and balanced with reward management. The research objective is factors that influence performance and reward management. This research is quantitative research. The research population is ASN and non-ASN who work in the Education and Culture Department of Cilegon City. The sampling technique used random techniques for respondents, and 185 respondents' answers were collected. The data analysis technique uses the PLS approach with SEM statistical tools. The research results include: (1) Feelings of happiness are influenced by satisfaction factors; (2) performance is influenced by work performance factors; and (3) mediating variables can mediate all variables (full mediating). The conclusion of the research is that to achieve effective performance, it needs to be supported by employee work performance, and job satisfaction is caused by a feeling of happiness at work.

Keywords: Job Achievement, Job Satisfaction, Happiness, Employee Performance, Rewards Manajemen

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan salah satu alat ukur kinerja yang dipertahankan, dan perlu diimbangi dengan manajemen penghargaan. Tujuan penelitian adalah factor yang memengaruhi kinerja dan manajemen penghargaan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian adalah para ASN dan nonASN yang bekerja di dinas Pendidikan dan kebudayaan kota Cilegon. Teknik sampling menggunakan Teknik random pada responden, dan terkumpul 185 jawaban responden. Teknik analisis data menggunakan pendekatan PLS dengan alat statistic SEM. Hasil penelitian antara lain: (1) Rasa bahagia dipengaruhi oleh factor kepuasan; (2) kinerja dipengaruhi oleh factor prestasi kerja; dan (3) variabel mediasi dapat memediasikan keseluruhan variabel (*full mediating*). Simpulan penelitian adalah untuk mencapai efektifitas kinerja perlu didukung oleh prestasi kerja pegawai, dan kepuasan kerja disebabkan rasa bahagia saat bekerja.

Kata kunci: Prestasi Kerja, Kepuasan Kerja, Bahagia, Kinerja Pegawai, Manajemen Penghargaan



PENDAHULUAN

Produktivitas pegawai merupakan salah satu pengembangan sumber daya manusia pada setiap organisasi. Peran kepemimpinan menjadi syarat mutlak untuk meningkatkan produktivitas pegawai, dan sebagai sensor yang dapat memantau kelemahan dan keunggulan daya saing. Salah satu bentuk sensor pemimpin adalah memantau kepuasan karyawan. Saputra et al. (2024) kepuasan kerja pegawai dapat tercapai apabila ada peran pemimpin seperti menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan pengakuan dan penghargaan, dan menjaga stabilitas kebutuhan pegawai, dan kepuasan kerja pegawai. Pandangan ini telah menghantarkan pada inovasi yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif. Mukhtar et al. (2024) menyatakan bahwa pemimpin yang mampu mengelola faktor-faktor tersebut dengan baik akan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Selain itu, kepuasan kerja pegawai dapat menciptakan kewibawaan pemimpin meningkat, dan menjadi inspirasi bagi pegawai dari model kepemimpinan seperti itu sebagaimana didukung oleh hasil penelitian Murdih et al. (2024) Bawahan yang merasa terinspirasi oleh pemimpin mereka cenderung merespon dengan tingkat kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka.

Prestasi kerja merupakan salah satu indikator kinerja karyawan yang tercerminkan dari kepuasan karyawan. Hal ini sebagaimana hasil temuan Teddy et al. (2024) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pegawai berhak atas pengembangan karirnya, dan berhak menentukan masa depannya. Maulyan & Sandini (2024) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang berdampak langsung terhadap prestasi kerja antara lain faktor kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Akhirnya, prestasi menjadi perhatian utama untuk meningkatkan kinerja, dan sebagai alasan pemberian penghargaan.

Dibalik itu, peneliti menilai bahagia saat bekerja perlu mendapatkan perhatian utama dalam mempertahankan karyawan yang berprestasi, dan mempertahankan kepuasan karyawan. Penelitian mengenai kebahagiaan saat bekerja mulai diperhitungkan sebagai salah satu faktor yang memengaruhi kinerja dan produktivitas kerja. Hal ini tentunya menghantarkan pada pola menempatkan kebahagiaan saat bekerja tidak mengganggu aktivitas pegawai (karyawan). Peneliti terdahulu yang dilakukan El-Sharkawy et al. (2023) mengemukakan hakikat kebahagiaan saat bekerja merupakan pendorong utama organisasi, dan mendorong kemampuan belajar organisasi dan mampu memediasi sebagian variabel yaitu *organizational learning capability* (OLC) dan *happiness at work* (HAW). Selanjutnya, untuk mendorong tujuan tersebut perlu diadakan sistem penghargaan (*meritocracy*) untuk memperkuat kemampuan pembelajaran organisasi. Peneliti lainnya, Salas-Vallina et al. (2020) menyebutkan bahwa perhatian pada kepemimpinan inspirasional berdampak pada kebahagiaan saat bekerja sehingga menciptakan karakteristik pegawai (karyawan). Yunus et al. (2021) membuktikan bahwa penerapan *lockdown* di masa pandemi COVID-19 muncul memiliki dampak yang signifikan pada kebahagiaan, dan keseimbangan kehidupan kerja. Kebahagiaan ditemukan sebagai faktor pelindung sedangkan keadaan keseimbangan kehidupan kerja merupakan yang tidak boleh terganggu oleh apa pun.

Berdasarkan pandangan para ahli tersebut, peneliti berasumsi untuk membangun pola rasa bahagia melalui pemberian penghargaan perlu memerhatikan keseimbangan hidup (*balance life*) karena krisis *pandemic* telah berdampak pada berbagai aspek seperti menghambat pembelajaran organisasi, keterbatasan ide (inspirasi) mengembangkan manajemen, dan pola bekerja *work from home* yang tidak efektif. Padahal perkembangan Pengetahuan mendorong kesuksesan organisasi abad 21, dan mendorong individu atau kelompok organisasi terus berprestasi sebagai bentuk sikap bertanggung jawab (Baghi et al., 2023).

Saat ini, pemerintah daerah telah menerapkan system meritocracy sebagai alat ukur pemberian penghargaan. Hal ini dapat diartikan bahwa meritocracy memiliki peran strategis diantaranya Meritocracy dalam sistem manajemen (Souza & Júnior, 2021). Namun, kenyataannya terjadi ketimpangan pemberian penghargaan saat pandemic menimbulkan banyak konflik. Selain itu, ketimpangan merupakan ketidakadilan yang terstruktur dan terbentuk dari kejanggalan yang membuat ketimpangan kesejahteraan. Morris et al. (2022) menyimpulkan bahwa kepercayaan pada meritokrasi berfungsi sebagai alat penting untuk ketahanan psikologis bagi individu berpenghasilan rendah yang secara teratur melakukan kontak dengan orang lain yang lebih beruntung secara ekonomi daripada diri mereka sendiri.

Dampak ketimpangan terjadi akibat ketimpangan kesejahteraan, maka perlu diadakan evaluasi menyeluruh. Hal ini senada dengan hasil temuan Suzuki & Hur (2022) yang membuktikan bahwa ketimpangan kesejahteraan dapat dikendalikan apabila diterapkan New Public Management (NPM). Salah satu bentuk new public management antara lain menerapkan meritokrasi digital. Chang (2020) beranggapan bahwa keyakinan pada teknologi digital sebagai sarana untuk mengevaluasi keberhasilan individu, terlepas dari kesenjangan material yang terjadi di masa lalu dan berbasis tempat. Selain itu, meritokrasi pemberian penghargaan (reward) dan pemberian kesempatan bagi kelompok yang berbeda. van Dijk et al. (2020) mengemukakan bahwa meskipun tempat kerja sebagai sistem meritokrasi sebagai sarana kesetaraan sosial, tentu masih dijumpai tempat kerja yang masih menerapkan kesenjangan sosial. Meritocracy ditengah krisis pandemic telah berdampak pada perkembangan bisnis.

Fokus penelitian ini adalah membangun rasa bahagia saat bekerja dan faktor-faktor yang mendukung dampak pengaruh rasa bahagia terhadap kinerja, dan pengaruh rasa bahagia terhadap pemberian penghargaan. Riset ini perlu diadakan karena saat ini, pemerintah berupaya untuk mengatasi ketertinggalan (lag), dan kekurangan (lack) kualitas sumber daya manusia melalui implementasi sistem manajemen ASN berbasis meritocracy system atau yang umum disebut sistem merit dalam pengelolaan sumber daya manusia aparatur. Istilah meritocracy dirilis pada tahun 1958 "The Rise of the Meritocracy". Bagi masyarakat moder, rasa bahagia pada penghargaan (meritokrasi) merupakan peningkatan status sosial, menyetarakan hak dan peluang bagi siapa saja yang mengembangkan kemampuan (keahlian) dan belum tentu berdampak positif di negara ASIA. Pandangan ini disandarkan pada Prinsip dasar meritocracy telah merambah ke berbagai negara ASIA, dan telah dipergunakan di berbagai disiplin ilmu seperti ekonomi, administrasi publik bahkan sebagai upaya memahami faktor sosial dan budaya di sekitar kita, dan elemen non-meritocratic memberi peluang kesetaraan, kesempatan, transparansi dan ketidakberpihakan (Kim & Choi, 2017).

Berdasarkan pandangan tersebut, penelitian ini berupaya untuk meneliti rasa Bahagia dalam persepsi pegawai ASN pada instansi dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Cilegon yang berimplikasi pada pemberian penghargaan, peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, McCambly et al. (2023) menyatakan pemberian penghargaan sering meleset dari harapannya masih dianggap misteri bagi distribusi sumber daya manusia. Meskipun pemberian penghargaan merupakan pemberian penghargaan atas aktivitas individu atau kolektif, perlu memerhatikan juga aspek lainnya seperti kepuasan kerja dan prestasi kerja yang memengaruhi rasa Bahagia saat bekerja.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey pada pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan kebudayaan kota Cilegon. Pandangan peneliti mengenai metode survey merupakan metode yang masih efektif digunakan dan dapat

dimodifikasi dengan kuesioner digital (google form) yang memudahkan, dan membantu responden menjawab instrument penelitian. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai ASN dan Non ASN di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kota Cilegon, sedangkan penarikan sampling menggunakan random sampling. Artinya instrumen penelitian dapat dijawab oleh siapa pun, agar penelitian ini terhindar dari sikap tidak objektif yang dapat membiaskan hasil penelitian. Data responden kemudian diolah dengan alat statistic structural equation model (SEM), agar dapat memperoleh informasi secara detail antara lain informasi signifikasi pengaruh langsung dan tidak langsung, besaran nilai hubungan, dan kelayakan persamaan model (Hair et al., 2011; Wold et al., 2001; Zeng et al., 2021).

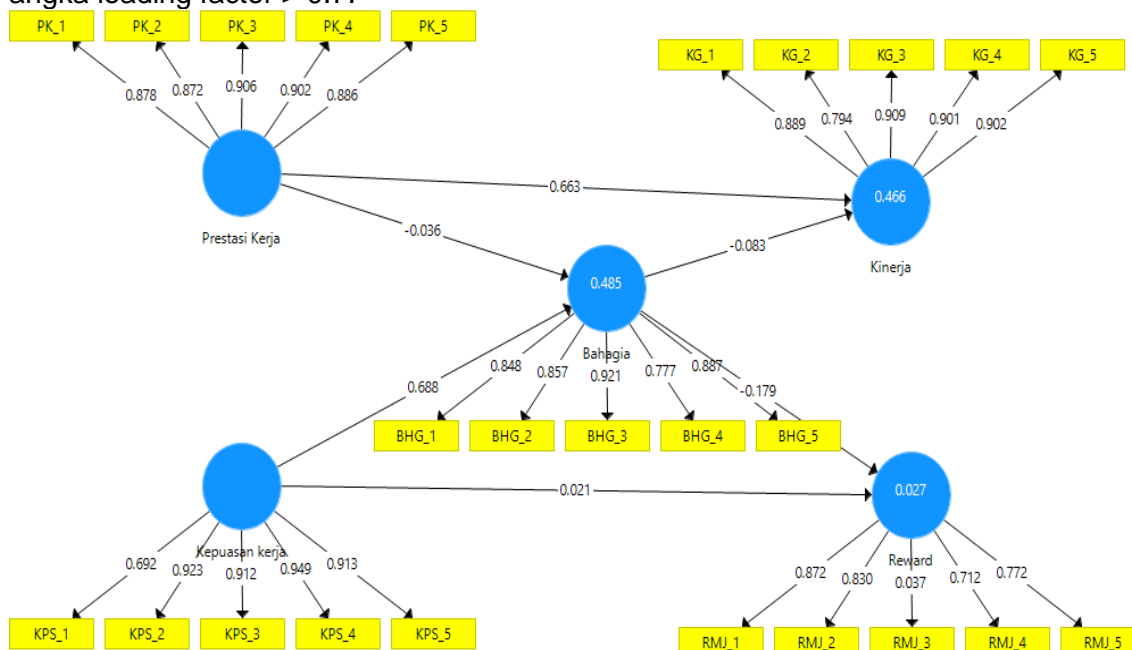
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian merupakan hasil olah data yang berisi informasi outer model dan inner model. Informasi outer model berisi informasi refleksi kemampuan responden memahami instrument penelitian, akurasi item penelitian, dan menjelaskan cross loading pada setiap item instrument variable. Sedangkan informasi inner model berisi informasi colinearity yang mengindikasikan tidak terdapat hubungan keeratatan antar variable, estimasi ukuran kelayakan model, dan informasi signifikasi pengaruh langsung. Hasil olah data kemudian dibahas ke dalam bentuk pengembangan (inovasi) dari teori happy mind, dan implikasinya terhadap kinerja dan pemberian penghargaan.

Pengujian Outer Model

Convergent Validity

Nilai *convergent validity* adalah nilai *loading factor* pada variable *laten* dengan manifestasinya dan berdasarkan *convergent validity* dari semua indicator menunjukkan angka *loading factor* > 0.7.



Gambar 1. Convergent Validity

Discriminant Validity

Nilai ini merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar

dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lain. Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu manifest reflektif akan dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* manifest pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut adalah nilai *cross loading* masing-masing manifest:

Tabel 1. *Discriminant Validity*

Variabel	Bahagia	Kinerja	Prestasi Kerja	Reward	Kepuasan Kerja
Bahagia	0.859				
Kinerja	-0.206	0.880			
Prestasi Kerja	-0.185	0.678	0.889		
Reward	-0.164	0.041	-0.003	0.715	
Kepuasan Kerja	0.695	-0.168	-0.216	-0.104	0.883

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE yang > 0.5 , maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Validitas dari konstruk dengan melihat nilai AVE > 0.5 mengisyaratkan layak untuk dijadikan model.

Tabel 2. *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	Rata-rata varians diekstrak (AVE)
Bahagia	0.738
Kinerja	0.774
Prestasi Kerja	0.790
Reward	0.511
Kepuasan Kerja	0.779

Composite Reliability

Data yang memiliki *composite reliability* > 0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi. Berdasarkan sajian output data dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* untuk semua variabel penelitian > 0.7 . Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki *level internal consistency reliability* yang tinggi.

Tabel 3. *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability
Bahagia	0.933
Kinerja	0.945
Prestasi Kerja	0.950
Reward	0.809
Kepuasan Kerja	0.946

Keseluruhan Hasil Pengujian Outer Model

Berdasarkan Tabel terlihat bahwa semua item kuesioner telah memenuhi standar uji validitas konvergen yaitu AVE di atas 0,5 dan factor loading di atas 0,5 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan valid, serta telah memenuhi standar uji composite reliability yaitu lebih besar dari 0,7 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Pengujian Outer Model

Variabel	Indicator	Factor loading	AVE	Composite Reability
Prestasi kerja	PK_1	0.878	0.790	0.950
	PK_2	0.872		
	PK_3	0.906		
	PK_4	0.902		
	PK_5	0.886		
Kinerja	KG_1	0.889	0.774	0.945
	KG_2	0.794		
	KG_2	0.909		
	KG_4	0.901		
	KG_5	0.902		
Bahagia	BHG_1	0.848	0.738	0.933
	BHG_2	0.857		
	BHG_3	0.921		
	BHG_4	0.777		
	BHG_5	0.887		
Kepuasan Kerja	KPS_1	0.692	0.779	0.946
	KPS_2	0.923		
	KPS_3	0.912		
	KPS_4	0.949		
	KPS_5	0.913		
Reward	RMJ_1	0.872	0.511	0.809
	RMJ_2	0.830		
	RMJ_3	0.037		
	RMJ_4	0.712		
	RMJ_5	0.772		

Pengujian Inner Model

Colinearity

Adalah uji antar hubungan kuat atau tidak antar variable melalui penilaian Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF. Hasil olah data mengindikasikan tidak terjadi collinearity artinya tidak ada potensi hubungan yang kuat antar variable. Bagian yang perlu dianalisis dalam model structural yakni, koefisien determinasi (R Square) dengan pengujian hipotesis. Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruksi apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikan statistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (colinearity). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF < 5.00.

Tabel 5. *Colinearity*

Variabel	Bahagia	Kinerja	Reward
Bahagia		1.035	1.936
Prestasi kerja	1.049	1.035	
Kepuasan kerja	1.049		1.936

Uji R-Square

Nilai R^2 menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya. Nilai R^2 semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Menurut Hair dalam Latan & Ghozali (2012), suatu model dikatakan kuat jika nilai *R-square* 0.75, model moderat jika nilai *R-square* 0.50, dan model lemah jika nilai *R-square* 0.25.

Tabel 6. *R-square*

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Bahagia	0.485	0.475
Kinerja	0.466	0.457
Reward	0.027	0.009

Uji Goodness of Fit (GoF)

Hasil uji GoF didapat dari perkalian nilai akar rata – rata AVE dengan nilai akar rata – rata R-Square. Dari hasil perhitungan didapat hasil nilai GoF sebesar 0,290 sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki GoF yang tinggi, semakin besar nilai GoF maka semakin sesuai dalam menggambarkan sampel penelitian. Rumus untuk menghitung nilai GoF adalah sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,258 \times 0,326}$$

$$GoF = \sqrt{0,084}$$

$$GoF = 0,290$$

Q-Square

Nilai Q-square pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q^2 (*predictive relevance*), dimana semakin tinggi *Q-Square*, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. Hasil perhitungan Q^2 menunjukkan nilai Q^2 sebesar 0,725 . Menurut Ghozali (2014), nilai Q^2 dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q^2 lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model dikatakan baik sehingga prediksi yang dilakukan oleh model dinilai telah relevan. Adapun hasil perhitungan nilai *Q-Square* adalah sebagai berikut.

$$QSquare = 1 - \{(1 - 0.485) \times (1 - 0.466)\}$$

$$QSquare = 1 - \{(0,515) \times (0,534)\}$$

$$QSquare = 1 - \{0,275\}$$

$$QSquare = 0.725$$

F-Square

Nilai *f square* model digunakan untuk mengetahui besarnya *effect size* variabel laten endogen terhadap variabel laten eksogen. Apabila nilai *f square* sama dengan 0,35 maka dapat diinterpretasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh besar, apabila bernilai sama dengan 0,15 maka memiliki pengaruh menengah dan apabila bernilai sama dengan 0,02 maka memiliki pengaruh kecil (Ghozali, 2014).

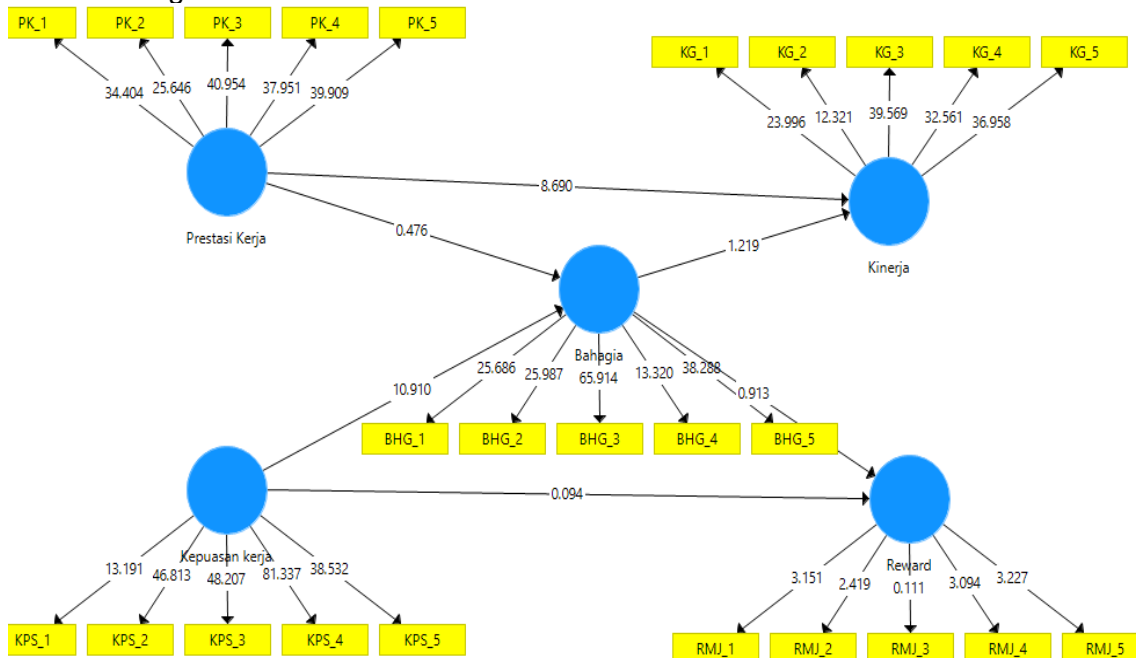
Tabel 7. Effect Size

Variabel	Bahagia	Kinerja	Reward
Bahagia		0.013	0.017
Prestasi kerja	0.002	0.795	
Kepuasan kerja	0.875		0.000

Interpretasi effect size sebagai berikut: (1) hubungan bahagia terhadap kinerja kepala sekolah memiliki nilai *effect size* sebesar 0,013 pengaruhnya sangat kecil; (2) hubungan bahagia terhadap reward memiliki nilai *effect size* sebesar 0.017 pengaruhnya sangat kecil; (3) hubungan prestasi kerja terhadap bahagia memiliki nilai *effect size* sebesar 0.002 pengaruhnya sangat kecil; (4) hubungan prestasi kerja terhadap kinerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0.795 pengaruhnya besar; (5) hubungan kepuasan kerja terhadap bahagia memiliki nilai *effect size* sebesar 0.875 pengaruhnya besar; serta (6) hubungan kepuasan kerja terhadap reward memiliki nilai *effect size* sebesar 0.000 pengaruhnya sangat kecil.

Hasil Bootstrapping

Dalam SmartPLS, pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* dengan menggunakan software SmartPLS adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Bootstrapping Inner Model

Evaluasi Path Coefficients

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Dari gambar dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* pengaruh prestasi kerja terhadap Bahagia sebesar 0.476. Pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja sebesar 8.690. pengaruh kepuasan kerja terhadap bahagia sebesar 10.910. pengaruh kepuasan kerja terhadap reward sebesar 0.094. pengaruh Bahagia terhadap kinerja sebesar 1.219. pengaruh Bahagia terhadap reward sebesar 0.913. Berdasarkan uraian hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat juga pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

Uji Hipotesis

Untuk mengukur nilai signifikansi diterimanya suatu hipotesis dilakukan dengan melihat nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values < 0,05. Untuk melihat nilai P-value dalam SmartPLS dilakukan melalui proses *bootstrapping* terhadap model yang sudah valid dan reliabel serta memenuhi kelayakan model. Hasil dari *bootstrapping* dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 8. Path Coefficients

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Prestasi kerja terhadap bahagia	-0.036	-0.037	0.078	0.467	0.641
Prestasi kerja terhadap kinerja	0.663	0.671	0.075	8.880	0.000
Kepuasan kerja terhadap bahagia	0.688	0.691	0.062	11.046	0.000
Kepuasan kerja terhadap reward	0.021	-0.018	0.216	0.095	0.924
Bahagia terhadap kinerja	-0.083	-0.082	0.075	1.112	0.267
Bahagia terhadap reward	-0.179	-0.168	0.204	0.875	0.382

H1: Pengaruh prestasi kerja terhadap bahagia

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh prestasi kerja terhadap bahagia sebesar 0.467 dengan nilai *P-Value* 0.641 > 0.05 disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh prestasi kerja terhadap bahagia. Maka H1 ditolak.

H2: Pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh prestasi kerja terhadap kinerja sebesar 8.880 dengan nilai *P-Value* 0.000 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja maka H2 diterima.

H3: Pengaruh Kepuasan kerja terhadap bahagia

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh kepuasan kerja terhadap Bahagia sebesar 11.046 dengan nilai *P-Value* 0.000 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh Kepuasan kerja terhadap Bahagia maka H3 diterima.

H4: Pengaruh Kepuasan kerja terhadap reward

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh kepuasan kerja terhadap reward sebesar 0.095 dengan nilai *P-Value* 0.924 > 0.05 disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh Kepuasan kerja terhadap reward Maka H4 ditolak.

H5: Pengaruh Bahagia terhadap kinerja

Dari hasil koefisien jalur diperoleh sebesar 1.112 dengan nilai *P-Value* 0.267 > 0.05 disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh Bahagia terhadap kinerja Maka H5 ditolak.

H6: Pengaruh Bahagia terhadap reward

Dari hasil koefisien jalur diperoleh sebesar 0.875 dengan nilai *P-Value* 0.382 > 0.05 disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh Bahagia terhadap reward Maka H5 ditolak.

Uji Mediasi

Uji mediasi melibatkan bahagia sebagai variable mediasi. Mediasi penuh (*fully mediating*) terjadi jika pada *total effects* ditemukan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen menjadi tidak signifikan, bila signifikan maka mediasi ini hanya bersifat semu atau *partial (partially mediating)* artinya variabel independen mampu memengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melalui atau melibatkan variabel mediator (*intervening*) (Hartono dan Abdillah, 2014). Berdasarkan

hasil uji mediasi diperoleh hasil uji mediasi > 0.05 artinya variable mediasi dapat memediasikan keseluruhan variable (*full mediating*)

Tabel 9. Total effect

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Prestasi kerja terhadap kinerja melalui bahagia	0.003	0.001	0.009	0.339	0.735
Kepuasan kerja terhadap kinerja melalui bahagia	-0.057	-0.055	0.050	1.152	0.250
Prestasi kerja terhadap reward melalui bahagia	0.007	0.004	0.022	0.295	0.768
Kepuasan kerja terhadap reward melalui rasa bahasia	-0.123	-0.114	0.141	0.869	0.385

Kinerja pegawai merupakan bentuk capaian kerja yang dipengaruhi oleh kognisi lingkungan kerja. Teory of mind merupakan teori berpikir yang dipopulerkan oleh Bretherton & Beeghly (1982) yang menghubungkan komunikasi aktif antar individu atau kelompok sehingga menciptakan kognisi mempertahankan atau menolak atas perilaku tersebut. Teori ini telah menghantarkan pemikiran mengenai efektifitas kinerja. Pandangan ini didukung oleh hasil temuan Ikaputri et al., (2023) bahwa Salah satu factor pendukung prestasi adalah pelatihan kerja yang sering diikuti oleh pegawai, factor keterampilan dan lingkungan kerja (Asiyah Khalisa Rokhimah et al., 2023), keterlibatan kerja dan semangat kerja (Amin et al., 2024).

Selain itu, hasil temuan ini didukung oleh Haybron, (2000) bahwa kebahagiaan dapat dipahami secara murni (hati), dan berkaitan erat dengan kebahagiaan psikologis, dan Indera manusia. Pandangan tersebut mengembangkan perangkat (metode) mengelola pikiran bahagia menjadi sebuah hubungan komunikasi yang relevan dengan kebutuhan organisasi dan kinerja. Pandangan tersebut memandu esensi bahagia yang bebas dari berbagai kepentingan, dan semata mata menggambarkan sebuah interaksi hubungan. Hal ini senada dengan pendapat Rivera et al., (2024) bahwa rasa Bahagia merupakan kunci kehidupan yang baik, dan hubungan yang bersahabat.

Teori tersebut sesuai dengan hasil temuan peneliti yang mengindikasikan kondisi kognisi lingkungan kerja antara lain: (1) kinerja pegawai dipengaruhi oleh factor prestasi kerja, dan (2) rasa bahagia dipengaruhi oleh factor kepuasan kerja. Hal ini menandakan bahwa pegawai ASN dan non ASN dilingkungan dinas Pendidikan dan kebudayaan kota Cilegon menggambarkan kognisi lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai dan mampu menciptakan harmonisasi kerja saat pegawai merasa bahagia berada di tempat kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan diskusi penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) bahwa tidak ada pengaruh prestasi kerja terhadap bahagia; (2) ada pengaruh prestasi kerja terhadap (kinerja); (3) ada pengaruh kepuasan kerja terhadap bahagia; (4) tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap reward; (5) tidak ada pengaruh bahagia terhadap kinerja; (6) tidak ada pengaruh bahagia terhadap reward; serta (7) variabel mediasi dapat memediasikan keseluruhan variabel (*full mediating*). Simpulan penelitian ini yaitu rasa bahagia saat bekerja menjadi pondasi membangun kebahagiaan dari kepuasan kerja dan hubungan timbal balik.

DAFTAR PUSTAKA

- Badri, M. A., Alkhaili, M., Aldhaheeri, H., Yang, G., Albahar, M., & Alrashdi, A. (2022). Exploring the Reciprocal Relationships between Happiness and Life Satisfaction of Working Adults—Evidence from Abu Dhabi. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6). <https://doi.org/10.3390/ijerph19063575>
- Bretherton, I., & Beeghly, M. (1982). Talking about internal states: The acquisition of an explicit theory of mind. *Developmental Psychology*, 18(6), 906–921. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.18.6.906>
- Chang, E. (2020). Digital Meritocracy: Intermediary Organizations and the Construction of Policy Knowledge. *Educational Policy*, 34(5), 760–784. <https://doi.org/10.1177/0895904818802116>
- El-Sharkawy, S. A., Nafea, M. S., & Hassan, E. E.-D. H. (2023). HRM and organizational learning in knowledge economy: investigating the impact of happiness at work (HAW) on organizational learning capability (OLC). *Future Business Journal*, 9(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-023-00188-2>
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Haybron, D. M. (2000). TWO PHILOSOPHICAL PROBLEMS IN THE STUDY OF HAPPINESS. *Journal of Happiness Studies*, 1, 207–225.
- Haybron, D. M. (2003). What do we want from a theory of happiness? *Metaphilosophy*, 34(3), 305–329. <https://doi.org/10.1111/1467-9973.00275>
- Kim, C. H., & Choi, Y. B. (2017). How meritocracy is defined today?: Contemporary aspects of meritocracy. *Economics and Sociology*, 10(1), 112–121. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2017/10-1/8>
- McCambly, H. N., Aguilar-Smith, S., Felix, E. R., Hu, X., & Baber, L. D. B. (2023). Community Colleges as Racialized Organizations: Outlining Opportunities for Equity. *Community College Review*, 51(4), 658–679. <https://doi.org/10.1177/00915521231182121>
- Milovanska-Farrington, S., & Farrington, S. (2022). Happiness, domains of life satisfaction, perceptions, and valuation differences across genders. *Acta Psychologica*, 230. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2022.103720>
- Morris, K., Bühlmann, F., Sommet, N., & Vandecasteele, L. (2022). The paradox of local inequality: Meritocratic beliefs in unequal localities. *British Journal of Sociology*, 73(2), 421–460. <https://doi.org/10.1111/1468-4446.12930>
- Romaní Rivera, A., Gálvez-Mozo, A., & Tirado-Serrano, F. (2024). The imperative of happiness in positive psychology: Towards a psychopolitics of wellbeing. *New Ideas in Psychology*, 72. <https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2023.101058>
- Salas-Vallina, A., Simone, C., & Fernández-Guerrero, R. (2020). The human side of leadership: Inspirational leadership effects on follower characteristics and happiness at work (HAW). *Journal of Business Research*, 107, 162–171. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.10.044>
- Salehi Koocheh Baghi, S. A., Rahmaty, maryam, & Kia Kojouri, D. (2023). Explaining the Causes and Contexts of the Formation of Organizational Insentience in the Red Crescent Society of Tehran. *Journal of Rescue and Relief*, 9–20. <https://doi.org/10.32592/jorar.2023.15.1.2>
- Souza, F. L., & Torres Júnior, A. S. (2021). THE IMPACT OF MERITOCRACY ON LOGISTICS COMPANIES DURING ECONOMIC CRISES. *Revista de Administração Da UFSM*, 14(3), 674–692. <https://doi.org/10.5902/1983465953208>

- Suzuki, K., & Hur, H. (2022). Revisiting the old debate: citizens' perceptions of meritocracy in public and private organizations. *Public Management Review*, 24(8), 1226–1250. <https://doi.org/10.1080/14719037.2021.1895545>
- van Dijk, H., Kooij, D., Karanika-Murray, M., De Vos, A., & Meyer, B. (2020). Meritocracy a myth? A multilevel perspective of how social inequality accumulates through work. *Organizational Psychology Review*, 10(3–4), 240–269. <https://doi.org/10.1177/2041386620930063>
- Wan Mohd Yunus, W. M. A., Badri, S. K. Z., Panatik, S. A., & Mukhtar, F. (2021). The Unprecedented Movement Control Order (Lockdown) and Factors Associated With the Negative Emotional Symptoms, Happiness, and Work-Life Balance of Malaysian University Students During the Coronavirus Disease (COVID-19) Pandemic. *Frontiers in Psychiatry*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyt.2020.566221>
- Wold, S., Trygg, J., Berglund, A., & Antti, H. (2001). Some recent developments in PLS modeling. *Chemometrics and Intelligent Laboratory Systems*, 58, 131–150. www.elsevier.com/locate/chemometrics
- Zeng, N., Liu, Y., Gong, P., Hertogh, M., & König, M. (2021). Do right PLS and do PLS right: A critical review of the application of PLS-SEM in construction management research. *Frontiers of Engineering Management*, 8(3), 356–369. <https://doi.org/10.1007/s42524-021-0153-5>
- Amin, M., Sofia, S., & Mufti, D. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(1), 25–32. <http://journal.ainarapress.org/index.php/lms>
- Asiyah Khalisa Rokhimah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Keterampilan, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pada LPM Econochannel FE UNJ. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(1), 138–149. <https://doi.org/10.55606/optimal.v4i1.2592>
- Ikaputri, T. D., Andriana, I., Farla, W., & Santati, P. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 1488–1497. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.3633>
- Maulyan, F. F., & Sandini, D. (2024). PENGARUH KERJASAMA TIM, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN. In *Jurnal Sains Manajemen* (Vol. 6, Issue 1).
- Muktamar, A., Saputra, A., Zali, M., & Ugi, N. B. (2024). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(2), 9–19. <https://journal.banjaresepacific.com/index.php/jimr>
- Murdih, Nuraeni, & Yusuf, M. (2024). Determinan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Di Kecamatan Pondok Aren Tangerang Selatan. *Jurna Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(3), 1–16.
- Saputra, F., Aliefiani, G., Putri, M., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(1), 168–186. <https://doi.org/10.30640/trending.v2i1.1937>
- Teddy, M., Astakho, E. A., Rezeki Ananda Lubis, F., & Fiqih Hidayat Hasibuan, T. (2024). THE INFLUENCE OF WORKLOAD, JOB SATISFACTION, AND WORK LIFE BALANCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(2), 1–13