Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam beberapa tahun terakhir, isu mengenai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau yang dikenal dengan istilah *Work Life Balance* (WLB) menjadi perhatian serius di berbagai sektor, termasuk sektor pemerintahan. Perubahan teknologi, sistem kerja berbasis digital dan tuntutan pelayanan publik yang semakin tinggi menyebabkan pegawai di instansi seperti Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) harus mampu menyesuaikan diri dengan dinamika kerja yang cepat dan kompleks. Kondisi ini menimbulkan tantangan tersendiri bagi pegawai untuk menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Di era globalisasi saat ini, di mana perkembangan dunia usaha semakin bertambah pesat, suatu perusahaan dituntut memiliki kredibilitas yang tangguh agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Tidak mudah menciptakan kredibilitas yang tangguh dalam suatu perusahaan, karena banyak sekali syarat yang harus dipenuhi oleh suatu perusahaan agar dapat dikatakan memiliki kredibilitas, salah satu poin penting yang harus dimiliki adalah pengelolaan sumber daya manusia perusahaan tersebut secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia sangat penting artinya bagi perusahaan, secara tidak langsung sumber daya manusia dapat dikatakan harta yang paling berharga. Karena melalui sumber daya manusia, suatu perusahaan akan mampu berkembang

dan sebaliknya, kehancuran suatu perusahaan dapat ditentukan oleh sumber daya manusia. Untuk itu konsep pengelolaan karyawan menjadi penting artinya dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dan pegawai harus dapat bekerja sama untuk menciptakan ketertiban dalam melaksanakan setiap tugas yang dapat menaikan hasil kerja dan kepuasan karyawan.

Tabel 1.1 Data Pegawai Diskominfo Indragiri Hilir

No	Tahun	Jumlah pegawai		Jam Kerja			
		ASN	NON ASN	> 1 Tahun	> 2 Tahun	> 4 Tahun	> 6 Tahun
1	2023	28		15	10	24	66
			82				
2	2024	25		12	17	30	64
			98				
3	2025	39		11	16	39	71
			98				

Data Pegawai Diskominfo Indragiri Hilir

Tabel 1.2 Data Pegawai Diskominfo Indragiri Hilir

Jumlah Pegawai	Jenis Kelamin		Lama Kerja			
ASN dan Non ASN	L	P	> 1 Tahun	> 2 Tahun	> 4 Tahun	> 6 Tahun
16	L					16
2	L				2	
7		P				7
3		P	3			
8	L		8			
30	L					30
17	L				17	
5		P			5	
18		P				18
10	L				10	
5		P			5	
5		P		5		
11	L			11		
Total pegawai Diskominfo berjumlah 137 orang						

Data Pegawai Diskominfo Indragiri Hilir

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Worklife balance adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. Dapat dikatakan bahwa individu yang memperhatikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. merupakan individu yang lebih mementingkan kebutuhan kesejahteraan psikologisnya, dari pada mengejar kekayaan semata (Reuny Findy Endeka, Wehelmina Rumawas, 2020).

Etika seorang pegawai mampu menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya, maka kondisi tersebut menunjukkan bahwa *work life balance* telah tercapai. Namun, jika keseimbangan tersebut gagal dicapai, pegawai cenderung mengalami kesulitan dalam mengatur waktu, kehilangan fokus dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja serta terganggunya kehidupan pribadi (Kurniawan, 2014).

Schermerhorn (dalam Ramadhani, 2013) menjelaskan bahwa *work life balance* merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi serta keluarganya. Keseimbangan ini menjadi penting karena setiap karyawan tidak hanya menghadapi tuntutan pekerjaan, tetapi juga tuntutan dari keluarga dan kehidupan pribadinya. Dalam dunia kerja, waktu karyawan terbagi antara aktivitas di tempat kerja dan waktu di luar pekerjaan. Selain itu juga menegaskan bahwa *work life balance* mencerminkan kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan, keluarga dan kehidupan pribadinya, sehingga semua aspek tersebut dapat berjalan harmonis.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Tabel 1.3 Jam kerja pegawai Diskominfo Indragiri Hilir

No	Hari Kerja	Jam Kerja
1	Senin s.d Kamis	07.30 s.d 16.00 WIB Dengan waktu istirahat jam 12.00 s.d 14.00 WIB
2	Jum'at	07.30 s.d 17.30 WIB Dengan waktu istirahat jam 11.30 s.d 14.00 WIB

Sumber Data: data diolah, 2026

Keseimbangan kehidupan kerja berperan penting dalam membantu pimpinan dan karyawan untuk lebih produktif serta menjaga kesehatan, baik dalam aspek pribadi maupun profesional. *Work life balance* dapat diartikan sebagai sejauh mana individu mampu terlibat secara seimbang dan merasa puas terhadap perannya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi (seperti dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman, maupun masyarakat), tanpa adanya konflik antara kedua peran tersebut. konflik antara pekerjaan dan keluarga merupakan bentuk konflik peran ganda, di mana tekanan dari kedua peran tersebut saling bertentangan. Awalnya, penelitian mengenai hal ini berfokus pada dampak tuntutan pekerjaan terhadap kehidupan keluarga, namun kemudian berkembang menjadi kajian dua arah yang mencakup hubungan timbal balik antara *work life* dan *work family conflict*.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif dan negatif dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya atau itu adalah jumlah kebahagiaan berhubungan dengan pekerjaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja adalah satu topik penelitian yang paling banyak tersebar di bidang psikologi organisasi. Wibowo (2015) kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Sedangkan

Davis Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kerja adalah seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya waktu tertentu. Hal ini diamati dari penelitian sebelumnya bahwa ketika karyawan puas, dia akan tampil di level terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang sangat puas biasanya teratur dan tepat waktu, produktif, lebih berkomitmen dan lebih puas dalam hidupnya. Untuk itu, untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja, karyawan harus diberi kesempatan untuk maju, yaitu skala gaji, partisipasi karyawan dalam pembuatan kebijakan dan pengambilan upaya peningkatan komitmen organisasi. Demikian pula, keamanan hubungan baik dengan supervisor dan rekan kerja adalah pemuas terbesar, pekerjaan, cara pengawasan, keamanan kerja, pengakuan dan kemajuan merupakan faktor penting bagi organisasi karyawan komitmen (Syardiansah et al., 2020). Pencapaian kinerja tingkat tinggi melalui produktivitas dan efisiensi selalu menjadi tujuan organisasi dengan prioritas tinggi. Untuk melakukan itu, tenaga kerja yang sangat puas adalah kebutuhan mutlak, tetapi ketika karyawan merasa tidak puas dengan sifat pekerjaan mereka melakukannya, tingkat komitmen mereka bisa saja disengaja berkurang dan karena karyawan adalah ruang mesin sebuah organisasi, ketidakpuasan mereka dengan sifat pekerjaan yang mereka lakukan dapat menimbulkan ancaman bagi keseluruhan kinerja organisasi. Seorang karyawan yang tidak puas cenderung memiliki moral terhadap pekerjaan dan ketika moral karyawan untuk pekerjaan rendah, kinerja mereka dapat terpengaruh karena dia tidak akan termotivasi untuk tampil baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Pencapaian kinerja tingkat tinggi melalui produktivitas dan efisiensi selalu menjadi tujuan organisasi dengan prioritas tinggi. Untuk melakukan itu, tenaga kerja yang sangat puas adalah kebutuhan mutlak, tetapi ketika karyawan merasa tidak puas dengan sifat pekerjaan mereka melakukannya, tingkat komitmen mereka bisa saja disengaja berkurang dan karena karyawan adalah ruang mesin sebuah organisasi, ketidakpuasan mereka dengan sifat pekerjaan yang mereka lakukan dapat menimbulkan ancaman bagi keseluruhan kinerja organisasi. Seorang karyawan yang tidak puas cenderung memiliki moral terhadap pekerjaan dan ketika moral karyawan untuk pekerjaan rendah, kinerja mereka dapat terpengaruh karena dia tidak akan termotivasi untuk tampil baik (Sainju et al., 2021). Kepuasan kerja adalah perasaan positif dan negatif dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya atau itu adalah jumlah kebahagiaan berhubungan dengan pekerjaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja adalah satu topik penelitian yang paling banyak tersebar di bidang psikologi organisasi. Menurut Locke, pekerjaan kepuasan adalah perasaan positif dan menyenangkan yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Locke, 2021). Hal ini diamati dari penelitian sebelumnya bahwa ketika karyawan puas, dia akan tampil di level terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang sangat puas biasanya teratur dan tepat waktu, produktif, lebih berkomitmen dan lebih puas dalam hidupnya. Untuk itu, untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja, karyawan harus diberi kesempatan untuk maju, yaitu skala gaji, partisipasi karyawan dalam pembuatan kebijakan dan pengambilan upaya peningkatan komitmen organisasi. Demikian pula, keamanan dan hubungan baik

dengan supervisor dan rekan kerja adalah pemuas terbesar, sifat pekerjaan, cara pengawasan, keamanan kerja, pengakuan dan kemajuan merupakan faktor penting bagi organisasi karyawan komitmen (Reuny Findy Endeka, Wehelmina Rumawas, 2020).

Pada hakikatnya, kepuasan kerja menggambarkan persepsi dan sikap afektif individu terhadap pekerjaan yang ia jalani, yang berakar pada keselarasan antara ekspektasi pribadi dengan realitas yang diperoleh di tempat kerja. Sikap emosional yang positif dan perasaan senang ini timbul dari pengalaman kerja secara keseluruhan. Ketika pegawai merasakan kepuasan yang tinggi, hal tersebut memicu peningkatan komitmen organisasional, dedikasi, serta kontribusi aktif yang berujung pada tingginya motivasi untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Sebaliknya, kondisi di mana tingkat kepuasan kerja rendah berpotensi memicu meningkatnya angka perputaran pegawai (turnover rate), merosotnya kedisiplinan, serta penurunan produktivitas (Robbins, 2012). Pentingnya pengkajian kepuasan kerja telah banyak ditegaskan dalam berbagai riset terdahulu. Kajian-kajian tersebut mengidentifikasi beragam determinan yang memengaruhi kepuasan kerja, meliputi karakteristik serta isi pekerjaan, tingkat otonomi, kejelasan peran, mekanisme evaluasi kinerja, sistem manajemen, skema kompensasi dan insentif, ketersediaan reward, fasilitas dan lingkungan kerja fisik, dinamika hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, hingga kejelasan jalur promosi dan program pelatihan karyawan (Wheatley, 2017).

Dalam merespons dinamika dan tantangan zaman, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan tanggung jawab organisasional melalui pengelolaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

sumber daya manusia (SDM) yang matang. Ketersediaan SDM berkualitas merupakan pilar vital, sehingga keterlibatan aktif pegawai dalam seluruh ranah operasional menjadi prasyarat mutlak. Sebagai aset strategis yang sangat berharga, SDM harus dikelola secara efektif agar mampu memberikan kontribusi optimal. Oleh karena itu, perhatian terhadap kepuasan kerja pegawai menjadi prioritas utama yang tidak boleh diabaikan. Pegawai yang merasa kurang nyaman, minim apresiasi, serta terhambat dalam mengaktualisasikan potensi dirinya cenderung mengalami kegagalan fokus dan ketidakmampuan berkonsentrasi secara utuh dalam menyelesaikan tugas. Kepuasan kerja tidak semata-mata diukur dari aktivitas pekerjaan itu sendiri, melainkan mencakup interaksi sosial dengan rekan sejawat dan pimpinan, tingkat kepatuhan terhadap regulasi, serta suasana lingkungan kerja. Singkatnya, kepuasan kerja merupakan kondisi emosional—mencakup perasaan senang maupun tidak senang yang mencerminkan penyesuaian diri individu terhadap tuntutan pekerjaan serta lingkungan sekitarnya. Definisi lain menegaskan bahwa kepuasan kerja lahir dari diskrepansi atau selisih antara apa yang diharapkan pegawai dengan realitas yang dialaminya, baik secara menyeluruh maupun pada dimensi-dimensi pekerjaan tertentu (Tanujaya, 2014). Terdapat perbedaan preferensi perilaku yang kontras antara pegawai yang puas dan yang tidak puas. Menurut Herzberg (dalam Swasti, 2020), karyawan yang puas memiliki dorongan motivasi kerja yang tinggi dan menikmati setiap proses pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas cenderung menunjukkan sikap enggan atau malas bekerja, yang berpotensi menimbulkan masalah serius bagi organisasi seperti tingginya tingkat absensi, keterlambatan, serta pelanggaran

kedisiplinan. Semakin banyak elemen pekerjaan yang selaras dengan sistem nilai dan keinginan individu, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dicapai, dan demikian pula sebaliknya. Kepuasan kerja merupakan gambaran emosional yang menyenangkan terkait cara pekerja mempersepsikan tugas-tugas mereka (Pratama & Setiadi, 2021). Pegawai yang puas tidak hanya cenderung berbicara positif mengenai organisasinya, melainkan juga lebih sukarela membantu rekan kerja, bekerja melampaui standar normal, serta patuh terhadap aturan organisasi demi mengulang pengalaman positif yang dirasakannya (Robbins & Judge, 2015).

Meskipun kepuasan kerja membawa dampak menguntungkan, kenyataan di lapangan sering kali menunjukkan kondisi kontradiktif. Di lingkungan kerja tertentu, pegawai kerap merasa kurang puas akibat beban tugas yang berlebihan yang tidak diimbangi dengan dukungan institusional yang memadai, seperti minimnya apresiasi atas pencapaian kerja serta adanya beban permasalahan personal yang menghambat efektivitas kerja. Kebahagiaan kerja (*happiness at work*) merupakan dambaan setiap individu. Kebahagiaan memegang peranan kunci dalam menggerakkan kinerja; pekerjaan yang dilakukan dengan rasa senang dan ikhlas akan membuahkan hasil yang optimal, sedangkan pekerjaan yang didasari rasa terpaksa hanya akan menghasilkan kinerja yang tidak maksimal (Agustina, 2019). Kebahagiaan di tempat kerja didefinisikan sebagai pola pikir yang memungkinkan pegawai mengoptimalkan potensi dan kinerjanya dengan menyadari dinamika emosional saat bekerja mandiri maupun berkolaborasi. Individu yang bahagia mampu mengelola dan memengaruhi lingkungan kerjanya secara positif (Salsyabila & Mujib, 2025).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Berdasarkan hasil observasi peneliti, dalam setiap pelaksanaan kerja dinas komunikas dan informatika kabupaten Indragiri hilir menekankan agar para karyawannya perlu adanya meraih akualisasi diri terhadap potensi yang dimiliki. Dinas komunikasi dan informatika ingin terus meningkatkan dan mengembangkan potensi dan kualitas yang dipunyai oleh para karyawannya, agar dapat menunjang tercapainya tujuan dan menjadi tolak ukur keberhasilan dalam bekerja. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki oleh kantor, jika tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh karyawan maka perusahaan tidak akan mencapai produktivitas sesuai yang diharapkan. Manajer atau pemimpin perusahaan perlu memperhatikan proses psikologikal para karyawannya.

Selain hasil observasi di atas, menunjukkan bahawa fenomena yang didapat di tempat penelitian yakni dinas komunikasi dan informatika kabupaten Indragiri hilir, karena banyaknya tuntutan pekerjaan yang dilakukan, maka dari itu karyawan merasa kehidupannya hanya untuk mengerjakan pekerjaan saja, sehingga tidak memiliki atau sedikit memiliki waktu untuk urusan pribadi.

Dengan demikian, adanya *work life balance* yang baik dapat menimbulkan kebanggaan pada karyawan dan pada akhirnya akan mempengaruhi timbulnya rasa kepuasan dan kebahagiaan dalam bekerja seorang karyawan Dinas komunikasi dan informatika. Perusahaan harus memperhatikan *work-life balance,* kepuasan kerja, dan kebahagiaan para karyawan mereka untuk meningkatkan kebanggaan organisasi pada karyawan Diskoinfo. Berdasarkan uraian latar belakang perlu dilakukan penelitian yang berjudul "PENGARUH *WORK LIFE*

BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KEBAHAGIAAN PEGAWAI DISKOMINFO INDRAGIRI HILIR ".

1.2 Rumusan Masalah

Menurut Sugiyono (2018), rumusan masalah merupakan bentuk pertanyaan penelitian yang jawabannya diperoleh melalui proses pengumpulan serta analisis data yang dilakukan secara sistematis. Keberadaan rumusan masalah berperan penting dalam memberikan arah dan pedoman bagi jalannya penelitian, sehingga peneliti tetap berada pada tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana mendeskripsikan *work life balance*, kepuasan kerja dan kebahagiaan pegawai diskominfo Indragiri hilir.
2. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kebahagiaan pegawai diskominfo indragiri hilir.
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kebahagian pegawai diskominfo indragiri hilir.
4. Apakah *work life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kebahagiaan pegawai diskominfo Indragiri hilir.

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan pedoman yang memberikan kejelasan mengenai hasil akhir yang diharapkan, serta menjadi dasar dalam merancang seluruh tahapan penelitian. Menurut Moleong (2017), perumusan tujuan penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

harus didasarkan pada rumusan masalah yang telah disusun sebelumnya. Hal ini dimaksudkan agar setiap langkah penelitian, mulai dari pengumpulan data hingga analisis hasil, tetap sejalan dengan fokus permasalahan yang ingin dijawab.

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

a. Untuk mendeskripsikan *work life balance*, kepuasan kerja, kebahagiaan pegawai diskominfo indragiri hilir.
b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *work life balance* terhadap kebahagiaan pegawai diskominfo indragiri hilir.
c. Untuk menganalisis *work life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai diskominfo indragiri hilir.
d. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap kebahagiaan pegawai diskominfo indragiri hilir.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Menurut Moleong (2017), manfaat penelitian dapat dipahami sebagai dampak positif yang diharapkan timbul setelah kegiatan penelitian dilaksanakan. Dampak tersebut tidak hanya terbatas pada peningkatan pemahaman teoritis terhadap suatu fenomena, tetapi juga mencakup perubahan perilaku praktis yang terjadi di lingkungan masyarakat, organisasi, atau lembaga yang menjadi objek penelitian.

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

a. Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, mengenai pengaruh *Work Life Balance* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kebahagiaan pegawai Diskominfo

Indragiri Hilir.

b. Manfaat teoritis menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji hubungan antara keseimbangan, kepuasan kerja, dan kebahagiaan dalam konteks organisasi sektor publik.

c. Manfaat Praktis Bagi Instansi (Dinas komunikasi informatika persandian dan statistik Kabupaten Indragiri Hilir) Memberikan masukan mengenai pentingnya penerapan keseimbangan bekerja untuk meningkatkan kepuasan dan kebahagiaan pegawai, sehingga dapat memperbaiki kualitas pelayanan kepada masyarakat.

d. Bagi Karyawan Memberikan pemahaman bahwa keseimbangan bekerja yang diberikan organisasi dapat meningkatkan kepuasan dan berdampak positif terhadap kebahagiaan pegawai, sehingga mendorong motivasi dalam bekerja.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penyusunan penulisan karya ilmiah ini terdiri dari lima bab masing-masing bab terdiri dari sub-sub bab, adapun secara sistematika adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan dan menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan penelitian, Manfaat Penelitian serta Sistematika Penulisan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

BAB II TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan dan menguraikan tentang landasan-landasan teori yang mendukung pembahasan skripsi, kerangka pemikiran, hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III METODI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengelolaan data dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tiga bagian, yakni gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulisan menguraikan tentang kesimpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan permasalahan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri