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

2.1 TEORI DASAR

2.1.1 *Work Life Balance* (keseimbangan)

Work-life balance (WLB) merujuk pada kemampuan seseorang dalam mengelola waktu secara efektif untuk menyelaraskan urusan pekerjaan, kehidupan keluarga, dan kepentingan pribadi (Lumunon, 2019). Wambui et al. (2017) menjelaskan bahwa WLB bertujuan memberikan fleksibilitas yang lebih luas bagi karyawan agar mereka mampu menyeimbangkan tanggung jawab profesi dengan minat di luar pekerjaan. Dengan kata lain, WLB merupakan bentuk keseimbangan individu ketika harus menjalankan peran ganda, baik di ranah profesional maupun ranah pribadi (T, 2020).

Menurut Indra & Rialmi, (2022) Keseimbangan kerja dan kehidupan yang baik memiliki banyak manfaat bagi karyawan perusahaan dan masyarakat. Bagi karyawan, keseimbangan kerja dan kehidupan dapat meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas dan kesehatan fisik dan mental. Bagi perusahaan, keseimbangan kerja dan kehidupan dapat meningkatkan kinerja perusahaan, produktivitas karyawan dan daya tarik perusahaan sebagai tempat kerja. Bagi masyarakat, keseimbangan kerja dan kehidupan dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga dan masyarakat secara keseluruhan (Anugrah & Priyambodo, 2021).

Work-life balance menjadi tantangan bagi setiap profesi untuk dapat menyeimbangakan tanggung jawab atas pekerjaan dan keluarga (Vyas &

Shrivastava, 2017). Banyak perusahaan yang memberikan program *family-friendly benefits* dengan tujuan agar karyawan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti kegiatan di luar perusahaan, pembagian pekerjaan, jam kerja fleksibel dan lain sebagainya (Ganapathi *et al*., 2016). Sehingga definisi dari *work-life balance* berdasarkan pendapat para ahli adalah keseimbangan kehidupan seorang individu, di mana mereka dapat menggunakan waktunya untuk bekerja dan menjalankan kehidupan pribadi, sehingga individu tersebut dapat menjalankan dua peran atau lebih.

Work life balance adalah kemampuan seseorang dalam membagi waktu, energi dan fokus secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. WLB bukan hanya soal mengurangi jam kerja, tetapi lebih tentang bagaimana seseorang menetapkan prioritas agar tugas pekerjaan tetap terselesaikan tanpa mengabaikan keluarga, kesehatan, atau kebutuhan diri lainnya. Bagi saya, WLB berarti dapat bekerja secara produktif sambil tetap memiliki waktu untuk beristirahat, berinteraksi dengan orang lain dan mengembangkan potensi diri. Ketika keseimbangan ini tercapai, seseorang akan lebih mudah menjaga kesehatan mental, fokus dalam bekerja, serta menjalankan tanggung jawab di rumah. Karena itu, saya melihat WLB sebagai kondisi ideal yang memungkinkan individu menjalankan peran profesional dan personal secara selaras tanpa saling mengganggu.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, dukungan keluarga dan organisasi dapat mengurangi konflik. Dukungan tersebut

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

memiliki dampak signifikan dalam menyelesaikan konflik antara karyawan yang mendapatkan dukungan dan yang tidak. Kemampuan individu dalam mengatur dan membagi tanggung jawab diantara pekerjaan, kehidupan keluarga dan kewajiban lain. Hal ini mencegah berbagai konflik kehidupan, serta berkontribusi pada motivasi, produktivitas dan loyalitas terhadap pekerjaan.

2.1.1.1 Faktor yang mempengaruhi *work life balance*

Menurut Pouluse dan Sudarsan (2015), terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja atau *work-life balance* pegawai (Pratiwi & Silvianita, 2020).

1. Faktor individual yang mencakup kepribadian, kesejaheraan dan emotional intelligence.
2. Faktor organisasional yang meliputi pengaturan kerja, dukungan organisasi, stres kerja, konflik peran dan teknologi.
3. Faktor lingkungan yang meliputi pengaturan perawatan anak, dukungan keluarga serta faktor lingkungan sosial lainnya.
4. Faktor lainnya yang meliputi umur, status orang tua, pengalaman kerja, tipe pekerjaan dan penghasilan.

Solehtiana (2020) mengemukakan lima faktor yang berpengaruh terhadap pencapaian WLB diantaranya adalah:

1. Gender, dalam sistem pembagian tugas keluarga tradisional, peran berdasarkan gender sering digunakan. Akibatnya, dapat menyebabkan konflik peran di tempat kerja.

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

2. Perencanaan Kerja, fleksibelitas dalam kebijakan kerja dapat membantu karyawan menyeimbangkan pekerjaan dan aktivitas luar pekerjaan mereka.
3. Dukungan Organisasi, dukungan ini mencakup bantuan dari atasan atau rekan kerja, berpengaruh pada kemampuan penyeimbangan kehidupan dan pekerjaan. Dukungan yang ditermika dengan baik di tempat kerja, akan menghasilkan keseimbangan kehidupan kerja pegawai yang semakin baik.
4. Dukungan Keluarga, Pada hakikatnya kehidupan awal seorang pegawai bergantung dari lingkungan keluarga. Maka, dukungan keluarga dapat memberikan dampak positif dalam bekerja dan mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.
5. Job Stress, Pegawai dapat merasa tertekan jika lingkungan kerja mereka tidak aman atau tegang, sehingga memengaruhi kehidupan di dalam maupun luar pekerjaan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi WLB adalah karakteristik kepribadian, pekerjaan, sikap, keluarga, gender, perencanaan kerja, dukungan organisasi dan job stress (Lubis, 2021).

2.1.1.2 Indikator *Work Life Balance*

Adapun indikator *work life balance* Menurut Ganapathi (2016) yaitu:

1. Keseimbangan Waktu adalah berhubungan dengan waktu yang digunakan untuk bekerja dan kegiatan di luar pekerjaan.
2. Keseimbangan Keterlibata adalah suatu implikasi psikologis serta komitmen seorang individu dalam bekerja.
3. Keseimbangan Kepuasan adalah tingkat kepuasan kerja yang ada dirasakan

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

individu saat bekerja dan hal-hal di luar pekerjaan.

4. Dukungan Organisasi adalah sejuah mana perusahaan memberikan kebijakan atau fasilitas yang mendukung terciptanya keseimbangan, seperti fleksibilitas waktu kerja atau cuti.
5. Kesejahteraan Pribadi adalah kondisi fisik, mental, dan emosinal individu yang terjaga karena terciptanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2.1.2 Kepuasan Kerja

Menurut Simamora (2014), kepuasan merupakan sebuah bentuk penilaian evaluatif yang mencerminkan rasa suka atau tidak suka seseorang. Dalam konteks kompensasi, kepuasan gaji (*pay satisfaction*) merujuk pada sikap setuju atau tidak setuju individu terhadap sistem pengupahan yang diterapkan oleh organisasi. Pada dasarnya, kepuasan kerja bersifat sangat personal; semakin tinggi keselarasan suatu aktivitas dengan persepsi dan harapan individu, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakannya terhadap kegiatan tersebut (Affini & Surip, 2018).

Menurut Handoko dan Wenno (2018) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional karyawan baik berupa perasaan senang maupun tidak senang dalam memandang pekerjaannya. Saat memasuki suatu organisasi, karyawan membawa serangkaian pengalaman masa lalu serta harapan pribadi yang nantinya akan berpadu dengan ekspektasi mereka terhadap pekerjaan (*job expectation*) di perusahaan tersebut (Made Dwi Puspitawati & Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja, 2020).

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

Menurut Kreitner dan Kinicki (Pratama & Setiadi, 2021) menegaskan bahwa kepuasan kerja adalah respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, yang mencerminkan perasaan positif atau negatif seseorang dalam menghadapi pekerjaannya pekerjaan juga dipengaruhi oleh berbagai aspek lingkungan kerja.

Menurut (Hasibuan dan Syafaruddin, 2017), kepuasan kerja merupakan sikap emosional positif serta bentuk kecintaan terhadap pekerjaan. Ia juga mencakup evaluasi seseorang terhadap tugas, insentif, lingkungan fisik dan sosial, serta faktor-faktor lain di tempat kerja. Sedangkan Menurut (Robbins dan Judge, 2015) kepuasan kerja di deskripsikan sebagai perasaan positif tentang suatu pekerjaan, sebagai hasil dari evaluasi karakteristik itu sendiri. Sebagai sikap yang tercermin melalui pikiran, emosi dan perilaku menekankan bahwa sikap karyawan terhadap pekerjaannya menentukan tingkat kepuasan yang dirasakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif atau negatif.

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang timbul dari cara seseorang menilai pengalaman kerjanya, apakah sudah sesuai dengan harapan atau belum. Ketika pekerjaan memberikan kenyamanan, penghargaan, serta selaras dengan kemampuan dan tujuan pribadi, maka tingkat kepuasan kerja cenderung meningkat. Bagi saya, kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan gaji atau fasilitas, tetapi juga mencakup hubungan dengan rekan kerja, kesempatan untuk berkembang, kejelasan peran dan lingkungan kerja yang mendukung. Jika aspek-aspek tersebut terpenuhi, seseorang akan merasa lebih bahagia, termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Singkatnya, kepuasan kerja

menggambarkan sejauh mana pekerjaan mampu memberikan pengalaman positif, baik secara emosional maupun profesional.

2.1.2.1 Faktor yang mempengaruhi kepuasan Kerja

Menurut Hartatik (2014) bahwa faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja diklasifikasikan kedalam lima aspek, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidak pekerjaan serta perasaan seseorang, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
2. Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figure ayah/ibu/teman, sekaligus atasannya.
3. Teman sekerja faktor ini membahas tentang hubungan antara pegawai dengan atasannya dan pegawai lain, baik yang sama maupun berbeda jenis pekerjaan.
4. Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
5. Gaji/upah gaji merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi factor-faktor seperti balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan sifat pekerjaan monoton atau tidak (Agathanisa & Prasetio, 2018).

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

2.1.2.2 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sendiri merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaanya, seperti interaksi dengan rekan kerja atau atasan (Widodo, 2015). Menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji

   Jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan keja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

2. Pekerjaan itu sendiri

   Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

3. Rekan kerja

   Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenagkan atau tidak menyenangkan.

4. Atasan

   Seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam menyenagkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

5. Promosi

   Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak, Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

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

Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya (Nurhandayani, 2022).

2.1.3 Kebahagiaan Pegawai

Menurut (Pryce-Jones & Lindsay, 2014), kebahagiaan di tempat kerja didefinisikan sebagai pola pikir karyawan untuk dapat memaksimalkan kinerjanya dan meraih potensi diri dengan menyadari tinggi rendahnya perasaan bahagianya ketika bekerja secara mandiri maupun bersama-sama. Individu yang bekerja dengan perasaan bahagia merupakan individu yang mempunyai perasaan positif disetiap waktu karena dia mengetahui bagaimana cara mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya. Individu yang mempunyai perasaan positif dapat memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan tersendiri dalam bekerja (Pryce-Jones & Lindsay, 2014).

Kebahagiaan pegawai (*employee happiness*) merupakan kondisi psikologis positif yang mencerminkan kesejahteraan emosional, kepuasan, serta tingkat keterlibatan individu dalam pekerjaan. Kebahagiaan ini tidak hanya berkaitan dengan rasa senang sementara, tetapi juga mencakup persepsi terhadap makna, tujuan dan nilai dari pekerjaan yang dilakukan. Salas-Vallina, Alegre, dan López-Cabrales (2021) menjelaskan bahwa kebahagiaan pegawai menggambarkan

keadaan ketika seseorang merasa bersemangat, memiliki energi, serta menjalin hubungan emosional yang positif dengan pekerjaan dan lingkungan organisasinya.

Lebih lanjut, Deci dan Ryan (2020) menyatakan bahwa kebahagiaan pegawai dapat dipahami sebagai bentuk kesejahteraan subjektif yang muncul ketika kebutuhan psikologis dasar seperti otonomi, kompetensi dan keterhubungan sosial terpenuhi. Pegawai yang bahagia umumnya menunjukkan energi tinggi, sikap positif terhadap tugas, serta kemampuan lebih baik dalam menghadapi tekanan kerja. Fisher (2020) menegaskan bahwa kebahagiaan pegawai tidak hanya diukur dari ketiadaan stres atau emosi negatif, melainkan juga dari sejauh mana individu merasakan kepuasan, antusiasme dan keterlibatan bermakna dalam pekerjaan. Dengan demikian, kebahagiaan pegawai mencerminkan keseimbangan antara kondisi emosional positif dan pencapaian profesional yang memberikan makna dalam bekerja.

Kebahagiaan pegawai adalah keadaan di mana seseorang merasa nyaman, antusias dan memiliki hubungan yang baik dengan pekerjaannya. Kebahagiaan ini tidak hanya sebatas kesenangan sesaat, melainkan mencakup rasa memiliki makna, tujuan yang jelas dan kepuasan mendalam dalam menjalani aktivitas kerja sehari-hari. Bagi saya, seorang pegawai dianggap bahagia jika merasa dihargai, memiliki kesempatan untuk berkembang dan memiliki kendali atas cara ia bekerja. Kebahagiaan juga tercermin dari kemampuan seseorang untuk menjaga kesehatan mental, membangun hubungan positif dengan rekan kerja, tetap semangat meskipun menghadapi tekanan. Oleh karena itu, saya melihat

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

kebahagiaan pegawai sebagai gabungan antara emosi positif, keterlibatan dalam pekerjaan dan rasa makna yang datang dari hasil kerja yang dilakukan.

2.1.3.1 Faktor yang mempengaruhi Kebahagiaan Pegawai

Kebahagiaan pegawai merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang berasal dari aspek individu, pekerjaan, maupun organisasi. Yalabik et al., (2021) dan Zhang & Chen (2023) mengidentifikasi beberapa faktor utama yang berperan dalam membentuk kebahagiaan pegawai, yaitu:

1. Kepuasan kerja

   Kepuasan kerja menjadi salah satu indikator penting dalam menentukan tingkat kebahagiaan pegawai. Ketika individu merasa puas terhadap pekerjaannya, termasuk gaji dan lingkungan kerja, mereka cenderung menunjukkan kebahagiaan yang lebih tinggi. Kepuasan tersebut menumbuhkan emosi positif yang mendorong motivasi dan semangat kerja. Putri dan Suhartini (2022) menegaskan bahwa kepuasan kerja juga memperkuat rasa berharga serta ikatan emosional pegawai terhadap organisasi.

2. Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan (*Work-Life Balance*)

   Kemampuan pegawai dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi berpengaruh besar terhadap kebahagiaan mereka. Pegawai yang mampu mengatur waktu dan energi dengan baik akan memiliki kondisi mental yang lebih stabil. Lestari dan Pratiwi (2023) menyebutkan bahwa kebijakan fleksibel, seperti kerja jarak jauh dan jam kerja yang menyesuaikan kebutuhan, dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis serta kebahagiaan di tempat kerja.

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

3. Lingkungan dan budaya organisasi

Lingkungan kerja yang aman, positif, dan inklusif menciptakan rasa nyaman yang mendukung kebahagiaan pegawai. Budaya organisasi yang menekankan kerja sama, keterbukaan, serta apresiasi terhadap prestasi individu turut memperkuat hal tersebut. Rahman dan Lee (2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang suportif membantu pegawai mengekspresikan diri secara bebas, merasa dihargai dan memperkuat rasa keterikatan terhadap tempat kerja.

4. Dukungan social dan rekan kerja

Hubungan sosial yang baik antar pegawai maupun antara pegawai dan atasan berkontribusi besar terhadap kebahagiaan kerja. Dukungan sosial mampu mengurangi stres dan meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Yusof et al., (2021) menegaskan bahwa hubungan interpersonal yang harmonis menjadi sumber motivasi intrinsik yang mendorong perasaan bahagia serta keterlibatan pegawai.

5. Makna dan tujuan dalam pekerjaan

Pegawai yang menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaannya cenderung memiliki tingkat kebahagiaan yang lebih mendalam. Seligman (2018) menyatakan bahwa makna kerja berperan penting dalam menciptakan kebahagiaan jangka panjang karena memberikan rasa kontribusi sosial dan arah hidup. Zhang & Chen (2023) menambahkan bahwa individu yang melihat pekerjaannya selaras dengan nilai-nilai pribadi akan merasakan kepuasan dan

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

kesejahteraan emosional yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang bekerja hanya demi pemenuhan ekonomi.

Secara keseluruhan, kebahagiaan pegawai tidak semata-mata bergantung pada faktor eksternal seperti gaji atau fasilitas, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal seperti makna kerja, keseimbangan hidup, serta hubungan sosial. Organisasi yang mampu memenuhi kebutuhan psikologis dan sosial pegawainya akan memiliki tenaga kerja yang lebih bahagia, produktif, serta loyal terhadap tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Indikator Kebahagiaan Pegawai

Menurut Fisher dan Maham (2019), kebahagiaan tidak sekadar perasaan senang, melainkan menjadi salah satu faktor penting untuk mencapai kinerja yang optimal di tempat kerja. Adapun beberapa indikator kebahagiaan di lingkungan kerja meliputi:

1. Kepuasan kerja

   Sejauh mana individu merasa kebutuhan, tujuan, makna, serta rasa aman di tempat kerja terpenuhi.

2. Hubungan antar pribadi

   Kualitas teraksi dan keharmonisan dengan rekan kerja terdekat.

3. Penegasan fisik

   Tingkat keyakinan terhadap kemampuan fisik serta pembentukan citra sendiri.

4. Kesehatan fisik dan mental

   Kondisi kesahatan jasmani dan psikologis karyawan yang mendukung prodiktivitas kerja.

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

5. Lingkungan kerja

   Kondisi yang membuat pegawai merasa nyaman, termotivasii dan sejahtera sehingga menimbulkan kebahagiaan di lingkungan (Aminingsih & Widyantoro, 2023).

2.1.4 Manajemen sumber daya manusia

Menurut Rifa'i, A (2021) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses sistematik yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, hingga pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan sumber daya manusia, guna mencapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat secara efektif dan efisien.

Secara garis besar, menurut Rifai'i A (2021) MSDM bukan sekedar urusan administratif (seperti absensi atau gajian), melainkan sebuah siklus menyeluru yang membagi fungsi manajemen menjadi beberapa pilar utama sebagai berikut:

1. fungsi manajemen, meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengaraan (*diracting*) dan pengendalian (*controlling*) terhadap potensi manusia dalam organisasi.
2. fungsi Operasiaonal, meliputi aspek teknis mulai dari perekrutan (analisis jabatan dan seleksi), pengembangan kapasitas (pelatihan), pemberian kompensasi yang adil, pemeliharaan kesejahteraan fisik dan mental karyawan, hingga proses pensiun PHK.

2. Penyelarasan tiga pilar tujuan, keberhasilan MSDM diukur dari bagaimana pengelolaan tersebut mampu menyeimbangkan pemenuhan terget pribadi

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

karyawan, pencapaian visi misi organisasi, serta tanggung jawab sosial kepada masyarakat luas.

2.2 PENELITI TERDAHULU

Menurut Randi (2018), penelitian terdahulu berperan sebagai salah satu sumber acuan penting bagi peneliti dalam melaksanakan penelitian. Dengan mempelajari studi-studi sebelumnya, peneliti dapat memperluas dan memperdalam kerangka teori yang digunakan, sehingga analisis dan pembahasan dalam penelitian yang dilakukan menjadi lebih kuat, relevan dan berbasis pada temuan-temuan yang telah terbukti. Penelitian terdahulu juga membantu peneliti untuk mengidentifikasi kesenjangan penelitian (*research gap*), memvalidasi metode yang tepat, serta memperkaya perspektif dalam merumuskan hipotesis dan interpretasi hasil penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variable	Hasil penelitian
1	Nelva Febrianti & Ririn Handayani (2024) (Muliawati & Surabaya, 2020)	*Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja: Mediasi Motivasi Intrinsik	Independen -*work life balance* Dependen -Kepuasan Kerja	WLB berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik, dan motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja; WLB secara tidak langsung meningkatkan kepuasan kerja melalui motivasi intrinsik.

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

No	Peneliti	Judul	Variable	Hasil penelitian
2	Melvina Halim & Hery Winoto Tj (2023/2024)	Kepuasan Kerja Karyawan yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance	Independen -Lingkungan Kerja - *Work life balance* Dependen -Kepuasan Kerja	WLB bersama lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
3	Sofia Ningsih & Tristiana Rijanti (2023/24)	Pengaruh kepribadian, *work-life balance*, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja	Independen –*Work life balance* -Budaya organisasi Dependen -Kepuasan Kerja	WLB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, selain variabel lainnya.
4	Aufi Rizku Lillah, Indri Astuti, Kunto Atmojo (2024)	Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z di Wilayah Kelurahan Cawang	Independen -*Work life balance* Dependen - Kepuasan Kerja (Generasi Z)	WLB memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja generasi Z; Dimensi dukungan keluarga dan pengelolaan waktu muncul sebagai faktor dominan.
5	Setyawan N. F. B. & Tobing R. A. (2022)	Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial	Independen -Kepuasan Kerja Dependen -Kebahagiaan Kerja	Kepuasan kerja memiliki hubungan positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan generasi milenial.
6	Regina Aqilah Mandasari & Dodi Wirawan Irawanto (2023)	Pengaruh Employee Engagement dan *Work-Life Balance* terhadap	Independen -Employee Engagement *-Work-Life Balance*	Employee engagement dan work-life balance keduanya berpengaruh

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

No	Peneliti	Judul	Variable	Hasil penelitian
		Kepuasan Kerja Karyawan	Dependen -Kepuasan Kerja	terhadap kepuasan kerja karyawan unit layanan pelanggan PLN Malang.
7	Fella Putri Yani & Suwanto Suwanto (2024)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Collectius Asset Management Jakarta Selatan	Independen -Pengaruh Kepuasan Kerja -Pengembangan Karir Dependen - Produktivitas Kerja	Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas dengan koefisien determinasi ~45%.
8	Peipkon Modesta Ningmabin & Agung Nugroho Adi (2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Independen -Kepuasan Kerja -Motivasi Kerja Dependen - Kinerja Karyawan	Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.
9	S. A. Khoiriyah & Rosatyani Puspita Adiati (2023)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Structural Empowerment Terhadap Loyalitas Karyawan Milenial	Independen -Kepuasan Kerja -Structural Empowerment Dependen -Loyalitas Karyawan Milenial	Kepuasan kerja dan structural empowerment berpengaruh terhadap loyalitas karyawan milenial.
10	Miko Bhayangkara & Shela Indah Savitri (2023)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Money Changer BRI Cabang Soekarno-Hatta	Independen -Kepuasan Kerja -Disiplin Kerja Dependen -Kinerja Karyawan	Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja; disiplin kerja juga berpengaruh signifikan.
11	Nida Sarwar, Purushottam Bung, Mohsin Shaikh,	Studi tentang Faktor-Faktor	Independen -Kebahagiaan	Hasil 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

No	Peneliti	Judul	Variable	Hasil penelitian
	Rani Jaiswal, Malaya Malla, & Rajni (2023)	yang Mempengaruhi Kebahagiaan di Tempat Kerja serta Hubungannya dengan Kepuasan Kerja, Retensi Pegawai, dan Kinerja Pegawai	di tempat kerja Dependen -Kepuasan kerja, retensi pegawai -kinerja pegawai	menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat kebahagiaan kerja, semakin tinggi pula kepuasan serta kinerja pegawai.
12	Ahmet Yıldız (2024)	Perbandingan Tingkat Kebahagiaan Kerja pada Pegawai Sektor Kesehatan, Pendidikan, dan Keamanan: Pengaruh Dukungan Organisasi yang Dirasakan	Independen - Dukungan organisasi yang dirasakan Dependen -Kebahagiaan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kebahagiaan pegawai. Pegawai yang merasa mendapatkan dukungan organisasi memiliki tingkat kebahagiaan lebih tinggi, khususnya pada sektor pendidikan dan keamanan.
13	A. R. Isnaeni, S. Nurmayanti & E. Suryani (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap	Independen - Lingkungan Kerja -Kepuasan Kerja	Lingkungan kerja dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh

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

No	Peneliti	Judul	Variable	Hasil penelitian
		Kebahagiaan di Tempat Kerja pada Karyawan Perum Bulog Area Kanwil NTB	Dependen -Kebahagiaan di Tempat Kerja	positif signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja.
14	Nur Fachmi Budi Setyawan & Rahel Aurora Tobing (2022)	Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial	Independen - Kepuasan Kerja Dependen -Kebahagiaan di Tempat Kerja	Ditemukan korelasi positif ($r = 0,830$; $p < 0,05$) antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja; kepuasan kerja menjelaskan 68,8% varians kebahagiaan.
15	Luvi Juliandi, Fatkhurahman, Donal Devi Amdanata, Afrijal & Hadiyati (2023)	Kepemimpinan Altruistik dan Kebahagiaan di Tempat Kerja: Peran Kepercayaan pada Pemimpin sebagai Variabel Mediasi	Independen -Kepemimpinan Altruistik Dependen -Kebahagiaan di Tempat Kerja	Kepemimpinan altruistik berpengaruh positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja; dan kepercayaan pada pemimpin memediasi hubungan tersebut.

Sumber: Hasil Data yang di olah 2025

2.3 HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

2.3.1 Hubungan Variabel *Work Life Balance* Terhadap Kebahagiaan Pegawai

Hubungan antara *Work Life Balance* dan Kebahagiaan Pegawai menggambarkan bagaimana kemampuan seseorang dalam mengatur keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memengaruhi tingkat kebahagiaan yang dirasakan. *Work Life Balance* merupakan kondisi di

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

mana individu dapat membagi waktu dan energi secara seimbang antara pekerjaan dan kebutuhan pribadi, sehingga menghindari konflik atau stres yang berlebihan. Ketika keseimbangan ini tercapai, karyawan cenderung merasa lebih puas dan bahagia dalam menjalani aktivitas sehari-hari.

Sementara itu, Kebahagiaan Pegawai adalah kondisi emosional positif yang muncul akibat berbagai faktor, seperti kepuasan terhadap pekerjaan, suasana kerja yang mendukung, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kebahagiaan ini penting karena dapat meningkatkan motivasi, produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Dalam penelitian ini, hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik *Work Life Balance* yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat kebahagiaan mereka. Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat menimbulkan stres dan menurunkan kebahagiaan karyawan.

2.3.2 Hubungan Variabel kebahgiaan pegawai terhadap kepuasan kerja

kebahagiaan yang dirasakan pegawai dapat memengaruhi tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Kebahagiaan pegawai sendiri merupakan kondisi emosional yang positif, di mana seseorang merasa puas dan senang dengan berbagai aspek kehidupan, baik di tempat kerja maupun di kehidupan pribadi. Perasaan bahagia ini tercermin dari kenyamanan, motivasi, serta semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Sedangkan Kepuasan Kerja adalah perasaan positif yang muncul dari penilaian karyawan terhadap berbagai elemen pekerjaan seperti lingkungan kerja, tanggung jawab, kompensasi dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan ini sangat penting karena berpengaruh pada kinerja, loyalitas dan kesejahteraan

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

karyawan secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kebahagiaan karyawan, semakin besar kemungkinan kepuasan kerja mereka meningkat. Sebaliknya, jika kebahagiaan menurun, kepuasan kerja juga dapat berkurang.

2.3.3 Hubungan Variabel *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja, Terhadap Kebahagiaan Pegawai

Hubungan antara *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Kebahagiaan Pegawai menunjukkan bagaimana kedua faktor ini bersama-sama memberikan pengaruh terhadap tingkat kebahagiaan yang dirasakan oleh karyawan. *Work Life Balance* mengacu pada kemampuan seseorang dalam mengatur waktu dan energi secara seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga dapat mengurangi stres dan meningkatkan rasa kepuasan dalam menjalani kedua aspek tersebut (Sondakh et al., 1198).

Di sisi lain, Kepuasan Kerja merupakan perasaan positif yang muncul dari evaluasi karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencakup aspek lingkungan kerja, tanggung jawab, imbalan, serta hubungan dengan rekan kerja. Kedua variabel ini memiliki peranan penting karena bersama-sama membentuk kondisi emosional positif yang dikenal sebagai Kebahagiaan Pegawai. Kebahagiaan ini mencerminkan perpaduan antara kepuasan dan keseimbangan dalam kehidupan kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi, produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama memengaruhi kebahagiaan pegawai.

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

2.4 KERANGKA PEMIKIRAN

Menurut pemikiran Sugiyono (2017), kerangka berpikir pada dasarnya merupakan pondasi konseptual yang memetakan bagaimana keterkaitan logis dan teoritis terjalin di antara berbagai elemen atau fenomena yang telah teridentifikasi sebagai permasalahan utama dalam penelitian. Penyusunan kerangka berpikir yang sistematis dan terstruktur menjadi syarat mutlak karena berfungsi untuk memaparkan landasan teoritis mengenai jalinan keterikatan antarvariabel yang sedang diuji. Oleh sebab itu, secara akademis mutlak diperlukan eksplanasi yang mendalam mengenai bagaimana mekanisme variabel bebas memprediksi dan memengaruhi variabel terikat.

Dalam konteks penelitian ini, alur konseptual dikembangkan dengan menempatkan Work-Life Balance (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sebagai prediktor atau variabel bebas (*independent variables*), yang diduga memiliki peran sentral dalam menentukan taraf Kebahagiaan Pegawai (Y) selaku variabel terikat (*dependent variable*) (Muliawati & Surabaya, 2020).Keterkaitan konseptual antarvariabel ini diperkuat oleh sejumlah bukti empiris dari studi-studi terdahulu. Riset empiris yang dipublikasikan oleh RizkuaLillAh et al. (2024) mengenai dinamika tenaga kerja Generasi Z di wilayah Cawang mengungkapkan bahwa work-life balance memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Kemampuan individu dalam menjaga keharmonisan antara tuntutan ranah profesional dan ranah personal terbukti efektif dalam meminimalisasi potensi stres atau tekanan kerja (job stress), menumbuhkan rasa nyaman dalam berorganisasi, serta mengoptimalkan kondisi kesejahteraan

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

psikologis (psychological well-being) pegawai secara keseluruhan.Secara sejajar, hasil kajian yang dilakukan oleh Setyawan dan Tobing (2022) terhadap kelompok pekerja milenial mengonfirmasi adanya keterikatan korelasi yang positif dan bermakna antara kepuasan kerja dengan tingkat kebahagiaan di lingkungan kerja.

Tingkat kepuasan yang tinggi atas elemen-elemen pekerjaan terbukti mampu mentransformasi pengalaman kerja menjadi stimulasi emosi positif, kenyamanan operasional, serta pemenuhan kesejahteraan psikologis. Temuan ini menjadi landasan empiris yang menguatkan premis bahwa kepuasan kerja merupakan anteseden penting yang berimplikasi langsung pada peningkatan kebahagiaan pegawai.Dukungan empiris mengenai variabel dependen ini semakin diperkokoh oleh temuan Isnaeni et al. (2023) dalam investigasinya pada karyawan Perum Bulog Kanwil NTB.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kombinasi antara penciptaan lingkungan kerja dan pemenuhan kepuasan kerja baik sewaktu dievaluasi secara individual (parsial) maupun bersama-sama (simultan) mampu memberikan dampak positif yang sangat signifikan dalam mendongkrak kebahagiaan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan harmonis terbukti meningkatkan organizational attachment (rasa betah), sementara kepuasan kerja bertindak sebagai katalis dalam menghidupkan emosi-emosi positif di tempat kerja. Penelitian Isnaeni et al. (2023) ini menduduki posisi sebagai rujukan paling relevan (most relevant previous study) bagi penelitian ini karena memiliki kesamaan variabel terikat secara mutlak, yaitu kebahagiaan di tempat kerja (workplace happiness), serta menguji variabel bebas yang serupa, yakni kepuasan kerja.

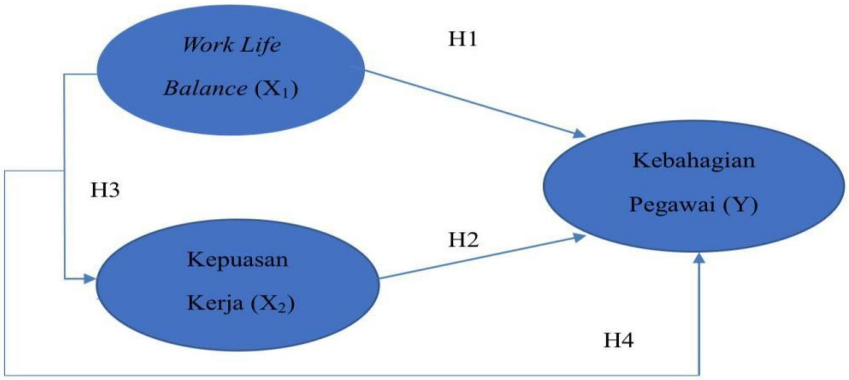
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin 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

Melalui sintesis secara menyeluruh terhadap ketiga penelitian terdahulu di atas, dapat ditarik benang merah konseptual bahwa work-life balance dan kepuasan kerja merupakan instrumen fundamental dalam membina kebahagiaan pegawai di lingkungan instansi. Kajian RizquaLillah et al. (2024) menguraikan mekanisme bahwa optimalnya keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan akan secara langsung mengeskalasi kepuasan kerja. Selanjutnya, eskalasi kepuasan kerja tersebut dipromosikan oleh Setyawan dan Tobing (2022) serta diperkuat kembali oleh Isnaeni et al. (2023) sebagai faktor penentu yang mendorong terciptanya kebahagiaan di tempat kerja secara berkelanjutan.Berdasarkan penjelasan di atas maka kerangka pemikiran mengenai hubungan antar variabel tersebut dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam gambar berikut:

Secara keseluruhan, kompilasi literatur dan bukti empiris ini menyajikan landasan yang sangat solid bahwa work-life balance berkontribusi langsung pada pembentukan kepuasan kerja, yang pada tahap berikutnya berimplikasi nyata pada peningkatan kebahagiaan pegawai. Temuan-temuan ini memformulasikan dugaan kuat bahwa kepuasan kerja dan work-life balance memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kebahagiaan pegawai di lingkungan Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian, dan Statistik (Diskominfo) Kabupaten Indragiri Hilir.

Berdasarkan penjelasan di atas maka kerangka pemikiran mengenai hubungan antar variabel tersebut penelitian ini dapat digambarkan dalam gambar berikut:

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



Gambar 2.1 kerangka pemikiran

2.5 HIPOTESIS

1. H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* dengan kebahagiaan pegawai Dinas Kominfo.
2. H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan pegawai Dinas Kominfo.
3. H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja karyawan Dinas Kominfo.
4. H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap kebahagiaan pegawai Dinas Kominfo.

2.6 VARIABEL PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017), variabel penelitian dapat diartikan sebagai segala aspek atau fenomena yang ditentukan oleh peneliti untuk diamati dan dianalisis, sehingga dari proses pengumpulan data diatas peneliti dapat memperoleh informasi yang relevan dan memberikan kesimpulan yang sesuai dengan tujuan penelitian. Variabel ini menjadi fokus utama dalam studi karena memungkinkan peneliti untuk mempelajari hubungan, pengaruh, atau perbedaan antar aspek yang

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

diteliti secara sistematis. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independent) dan variabel terikan (dependent).

1. Variabel bebas (independent variabel)

Variabel independen adalah variabel yang memiliki pengaruh terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Menurut Sugiyono (2019), variabel independen merupakan variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, variabel independennya adalah *Work life balance* (X1) dan Kepuasan Kerja (X2).

2. Variabel terikat (Dependen variabel)

Menurut Sugiyono (2019), variabel dependen sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel dependennya adalah Kebahagiaan Pegawai (Y).

2.6.1 Konsep Operasional Variabel

Penelitian ini dilaksanakan dengan fokus pada 3 (tiga) variabel yang terdiri dari 1 (Satu) variable dependen, yaitu Kebahagiaan Pegawai serta 2 (dua) variable independen yaitu *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja. Untuk memperlancar dalam, pengumpulan data dan pengukurannya, maka variabel-variabel dalam penelitian ini perlu dijelaskan dengan definisi operasional sebagai berikut:

1. *Work Life Balance*

Work Life Balance adalah keadaan ketika seseorang dapat mengatur secara seimbang antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Menurut Indra & Rialmi (2022) serta Anugrah & Priyambodo (2021), keseimbangan ini

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

membawa berbagai manfaat, seperti meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, serta kesehatan fisik dan mental bagi karyawan. Selain itu, bagi perusahaan, hal ini dapat memperbaiki kinerja dan menarik minat tenaga kerja, sementara bagi masyarakat, *Work Life Balance* berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan keluarga dan sosial. Adapun indikator yang digunakan untuk menilai *work life balace* mencakup keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan, keseimbanagan organisasi dan keseimbangan pribadi.

2. Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (dalam Wenno, 2018), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang dirasakan oleh karyawan, yang dapat berupa perasaan senang maupun tidak senang terhadap pekerjaan mereka. Saat seseorang mulai bekerja di sebuah perusahaan, ia membawa berbagai harapan dan pengalaman masa lalu yang kemudian berpadu dengan harapan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat diukur melalui indikator seperti gaji, pekerjaann, rekan kerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja.

3. Kebahagiaan Karyawan

Menurut (Pryce-Jones & Lindsay, 2014), kebahagiaan di tempat kerja didefinisikan sebagai pola pikir karyawan untuk dapat memaksimalkan kinerjanya dan meraih potensi diri dengan menyadari tinggi rendahnya perasaan bahagianya ketika bekerja secara mandiri maupun bersama-sama. Individu yang bekerja dengan perasaan bahagia merupakan individu yang mempunyai perasaan positif disetiap waktu karena dia mengetahui bagaimana cara mengelola dan mempengaruhi dunia kerja. Pengukuran kebahagiaan karyawan dilakukan dengan

mempertimbangkan kepuasan kerja, hubungan antar pribadi, penegasan fisik dan mental.

Tabel berikut memberikan gambaran tentang konsep oprasional variabel yang akan di teliti dalam penelitian ini.

Tabel 2.2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Item	Skala
1	*Work Life Balannce* (X1) Indra & Rialmi (2022) serta Anugrah & Priyambodo (2021)	Keseimbanmgann waktu	1 - 2	Ordinal
		Keseimbangan keterlibatan	3 - 4	Ordinal
		Keseimbangan kepuasan	5 - 6	Ordinal
		Keseimbangan organisasi	7 - 8	Ordinal
		Keseimbangann pribadi	9 -10	Ordinal
2	Kepuasan Kerja (X2) (Wenno, 2018)	Gaji	1 - 2	Ordinal
		Pekerjaan	3 - 4	Ordinal
		Rekan kerja	5 - 6	Ordinal
		Atasan	7 - 8	Ordinal
		Promosi	9 -10	Ordinal
2	Kebahagiaan Pegawai (Y) (Pryce-Jones & Lindsay, 2014)	Kepuasan kerja	1 - 2	Ordinal
		Hubungan antar pribadi	3 – 4	Ordinal
		Penegasan diri	5 – 6	Ordinal
		Kesehatan fisik dan mental	7 - 8	Ordinal
		Lingkungan kerja	9 -10	Ordinal

Sumber Data: Indra & Rialmi (2022) serta Anugrah & Priyambodo (2021), Wenno (2018), Pryce-Jones & Lindsay (2014)

Indikator penelitian adalah elemen yang memberikan gambaran atau keterangan mengenai variabel yang sedang diteliti. Dalam konteks penelitian ilmiah, indikator berperan sebagai alat ukur yang digunakan untuk menunjukkan atau menggambarkan atribut serta karakteristik dari suatu fenomena yang diamati. Melalui indikator, peneliti dapat menilai adanya perubahan, perkembangan,

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

maupun perbedaan yang terjadi pada variabel penelitian. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi *Work Life Balance* **(**X1**),** Kepuasan Kerja (X2) dan Kebahagiaan Pegawai (Y).

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