SKRIPSI Jumaida Putri Yanti Mnajemen Perbaikan.pdf

WORD COUNT 22676
TIME SUBMITTED 11-AUG-2026 11:21AM
PAPER ID 123589770

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KEBAHAGIAAN PEGAWAI DISKOMINFO INDRAGIRI HILIR

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Skripsi Pada

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Univesitas Islam Indragiri

Oleh:

JUMAIDA PUTRI YANTI
NIM: 101221010055

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM INDRAGIRI
TEMBILAHAN
2026

ABSTRAK

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KEBAHAGIAAN PEGAWAI DISKOMINFO INDRAGIRI HILIR

JUMAIDA PUTRI YANTI
101221010055
Email: jumaidaputriyanti66200@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Kebahagiaan Pegawai pada Dinas komunikasi informatika persandian dan statistik kabupaten indragiri hilir. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan pegawai Diskominfo indragiri hilir. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan Pegawai baik secara persial maupun simultan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antar kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kebahagiaan pegawai dalam bekerja. Dengan demikian, peningkatan *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja dapat mendukung terciptanya kesejahteraan dan kebahagiaan pegawai dalam lingkungan kerja.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja, Kebahagiaan Pegawai

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE AND JOB SATISFACTION ON THE HAPPINESS OF DISKOMINFO INDRAGIRI HILIR *EMPLOYEES*

JUMAIDA PUTRI YANTI
101221010055
Email: jumaidaputriyanti66200@gmail.com

This study aims to determine and analyze the influence of Work-Life Balance and Job Satisfaction on Employee Happiness at the Communication, Informatics, Cryptography, and Statistics Office of Indragiri Hilir Regency. The research method used was quantitative with a descriptive approach. Data were obtained by distributing questionnaires to respondents who were employees of the Indragiri Hilir Communication, Informatics, and Statistics Office. Data analysis techniques used included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and coefficients of determination. The results showed that Work-Life Balance and Job Satisfaction have a positive and significant effect on Employee Happiness, both partially and simultaneously. This suggests that the better the balance between work and personal life and the higher the level of employee job satisfaction, the higher the level of employee happiness at work. Therefore, improving Work-Life Balance and Job Satisfaction can support the creation of employee well-being and happiness in the workplace.

Keywords: Work-Life Balance, Job Satisfaction, Employee Happiness

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur atas nikmat Allah yang Maha kuasa, karena atas rahmat dan karunianya serta dengan usaha dan dorongan semangat dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Sholawat serta salam atas Nabi besar junjungan alam Nabi Muhammad SAW. Dengan penuh rasa syukur, penulis menyampaikan terima kasih yang tulus kepada ayahanda M. Yunus dan ibunda tercinta Almh. Siti Aisyah atas segala doa, kasih sayang, pengorbanan, serta dukungan yang senantiasa mengiringi perjalanan hidup penulis. Ayah merupakan sosok yang selalu memberikan semangat dan kekuatan dalam setiap proses yang penulis jalani, sementara kenangan, cinta dan doa Ibu senantiasa hidup dalam hati penulis. Skripsi ini dipersembahkan sebagai bentuk penghormatan, rasa terima kasih, dan ungkapan cinta kepada Ayah dan Ibu. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, keberkahan dan kebahagiaan kepada Ayah, serta menempatkan Ibu di tempat terbaik di sisi-Nya. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat walaupun kecil kepada para pembacanya. Adapun judul skripsi yang disajikan penulis adalah **"Pengaruh *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kebahagiaan Pegawai Diskominfo Indragiri Hilir."**

Dengan kerendahan hati, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah memberikan bimbingan, dorongan semangat, nasehat dan bantuan selama proses penyusunan skripsi ini. Tidak lupa pula penulis juga berterima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Najamuddin, Lc., M.A selaku Rektor Univeritas Islam Indragiri.
2. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i., S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri.
3. Ibu Syafrinadina, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri.
4. Bapak H. Agus Maulana, S.E,. M.M selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan membantu, memberikan saran-saran serta dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Hj. Sri Hidayanti, Lc., MA selaku Pembimbing II Yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan membantu memberikan saran-saran serta dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Dosen Universitas Islam Indragiri yang telah banyak mengajarkan pengetahuan dan memberikan ilmu serta masukan kepada penulis selama menjadi mahasiswa di program studi Manajemen Universitas Islam Indragiri.
7. Karyawan Tata Usaha (TU) Universitas Islam Indragiri yang telah membantu penulis selama perkuliahan.
8. Terimakasih kepada teman-teman dan orang- orang terdekat saya yang selama ini banyak membantu dan memberikan semangat serta dukungan dan dorongan untuk terus maju dan berproses menjadi pribadi yang lebih baik.
9. Terakhir, terima kasih untuk Semua pihak yang telah membantu, memberikan semangat serta do'anya. Untuk diri saya sendiri Jumaida Putri Yanti, terimakasih telah percaya pada keraguan dan kelelahan dalam setiap proses ini, meskipun jalannya terasa begitu berat. Saya bangga pada diri saya sendiri

sudah tetap melangkah meskipun sering ragu, lelah dan ingin menyerah. Skripsi ini mungkin tidak sempurna, tetapi proses ini menjadi pengalaman yang penuh makna dan pembelajaran pribadi yang mendalam , skripsi ini bukti perjuangan nyata dan patut dibanggakan. Atas Doa, bantuan dan semangat yang kalian berikan sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT memberikan balasan kebaikan yang berlipat ganda kepada kalian semua, mohon maaf apabila terdapat banyak kesalahan oleh karena itu penulis masih memerlukan saran dan kritik dalam penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga tujuan dari penulisan skripsi ini dapat bermanfaat untuk kepentingan penelitian dan ilmu pengetahuan dimasa yang akan datang dan tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan.

Tembilahan, Juni 2026

JUMAIDA PUTRI YANTI
NIM. 1012210055

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**

KATA PENGANTAR ..... **iii**

DAFTAR ISI ..... **vi**

DAFTAR TABEL ..... **viii**

DAFTAR GAMBAR ..... **x**

BAB I PENDAHULUAN **1**

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Rumusan Masalah 12

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian 12

1.4 Sistematika Penulisan 14

BAB II TELAAH PUSTAKA **16**

2.1 Teori Dasar 16

2.2 Peneliti Terdahulu 30

2.3 Hubungan Antar Variabel 34

2.4 Kerangka Pemikiran 37

2.5 Hipotesis 40

2.6 Variabel Penelitian 40

BAB III METODE PENELITIAN **45**

3.1 Desain Penelitian 46

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian 46

3.3 Populasi dan Sampel 47

3.4 Pengumpulan Data 49

3.5 Analisis Data 51

3.6 Uji Hipotesis 55

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 59

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 59

4.2 Karakteristik Responden 69

4.3 Deskripsi Tanggapan Responden 69

BAB V PENUTUP 86

5.1 Kesimpulan 86

5.2 Saran 88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pegawai Diskominfo 2

Tabel 1.2 Data Pegawai Diskominfo 2

Tabel 1.3 Jam Kerja Pegawai Diskominfo 4

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 30

Tabel 2.2 Definisi Oprasional Variabel 43

Tabel 3.1 Jumlah Sampel Penelitian 48

Tabel 3.2 Skala Pengukuran Data 50

Tabel 4.1 Karakteristik Responden 69

Tabel 4.2 Rekapitulasi Tanggapan Responden *Work Life Balance* (X1) 70

Tabel 4.3 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kepuasan Kerja (X2) 71

Tabel 4.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kebahagiaan Pegawai (Y) 72

Tabel 4.5 Hasil Validitas Valid WLB (X1) 73

Tabel 4.6 Hasil Validitas Valid KK (X2) 74

Tabel 4.7 Hasil Validitas Valid KP (Y) 75

Tabel 4.8 Uji Reabilitas 76

Tabel 4.9 Uji Normalitas 77

Tabel 4.10 Uji Linearitas 78

Tabel 4.11 Uji Linearitas 79

Tabel 4.12 Uji Heteroskedastisitas 80

Tabel 4.13 Uji Regresi Linear Berganda 81

Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi R square 82

Tabel 4.15 Uji T 83

Tabel 4.16 Uji F.....85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 40

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Diskominfo 68

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

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.

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.

4

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

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).

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

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.

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

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

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.

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

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).

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).

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.

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

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.

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

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.

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

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.

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

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 & Endryani 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

No	Peneliti	Judul	Variable	Hasil penelitian
	Rani Jaiswal, Malaya Malla, & Rajni (2023)	yang Mempengaruhi Kebahagiaan di Tempat Kerja serta Hubungannya ngan Kepuasan Kerja, Retensi Pegawai, dan Kinerja Pegawai	di tempat kerja Dependen -Kepuasan kerja, retensi pegawai -kinerja pegawai	menunjukkan bahwa kebaha n di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat kebahagiaan kerja, semakin tinggi pula kepuasan serta kinerja wai.
12	Ahmet Yıldız (2024)	Perbandingan Tingkat Kebahagiaan Kerja pada Pegawai Sektor Kesehatan, Pendidikan, dan amanan: 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 ngkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap	Independen - Lingkungan Kerja -Kepuasan Kerja	Lingkungan kerja dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh

No	Peneliti	Judul	Variable	Hasil penelitian
		Kebahagiaan di Tempat Kerja pada Karyawan Perum Bulog Area Kanwil B	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

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

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.

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

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.

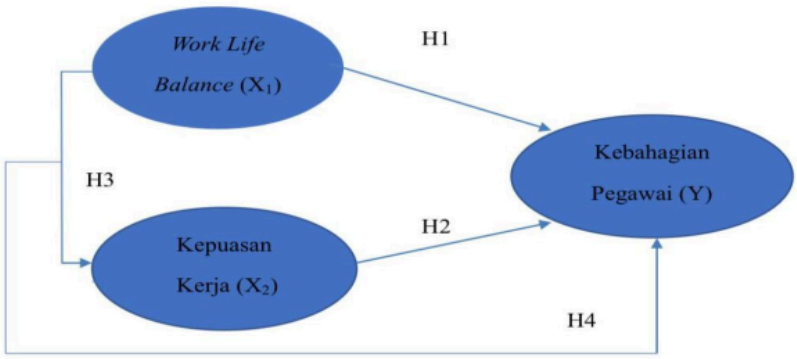
Tingkat kepuasan yang tinggi atas elemen-elemen pekerjaan terbukti mampu mentransformasi pengalaman kerja menjadi stimulasi emosi positif, kenyamanan operasional, serta pemenuhan kesejahteraan psikologis. Temuan ini menjadi landasan empiris yang menguatkan premis bahwa kepuasan kerja merupakan anteseden 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.

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:



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

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

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,

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).

BAB III

METODE PENELITIAN

Berdasarkan Metode penelitiannya penelitian ini menggunakan metode survey atau penelitian survey yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil, tetapi yang di analisis adalah data sampel yang diambil dari populasi, sehingga ditemukan kejadian kejadian relative, distribusi dan hubungan antar variable. Generalisasi yang dilakukan bisa lebih akurat apabila yang digunakan adalah sampel representative. Penelitian menurut tingkat eksplanasi adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variable yang akan diteliti serta hubungan antara satu variable dengan variable lainnya. Dalam penelitian ini menggunakan Penelitian Asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara 2 variabel atau lebih.

Dari jenis datanya Penelitian diatas menggunakan Penelitian Kuantitatif yaitu penelitian menggunakan angka sebagai pendekatan penelitiannya. Metode kuantitatif ini juga disebut sebagai metode *positivistic* karena berlandaskan pada filsafat positivism. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis.

Metode ini juga disebut metode konfirmatif, karena metode ini cocok digunakan untuk pembuktian atau konfirmasi. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Dengan demikian metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti

pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono, 2015).

3.1 DESAIN PENELITIAN

Penulis menggunakan studi deskriptif dalam penelitian ini dengan tujuan untuk menemukan jawaban dari rumusan masalah dan hipotesis penelitian. Menurut Sugiyono q21vvv(2019) mengatakan bahwa studi ini dimaksudkan untuk menjelaskan karakteristik sifat, atau nilai yang dimiliki oleh individu, objek, atau aktivitas yang memiliki variasi tertentu, yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan disimpulkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan data primer sebagai sumber datanya. Penelitian ini bertujuan menguji Hipotesis, untuk mengetahui pengaruh antara variable dengan mengacu pada rumusan masalah yang telah ditetapkan serta tujuan penelitian yang diharapkan. Dari penjelasan tersebut maka penelitian ini merupakan penelitian yang berusaha menjelaskan karakteristik fenomena yang ada, menguji hipotesis dan mengevaluasinya, untuk kemudian dapat ditarik kesimpulan dari hasil uji hipotesis yang dilakukan. Data-data yang telah diperoleh kemudian akan diolah dan dianalisis. Analisis dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif pendekatan statistika yang relevan dan tepat.

3.2 LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir yang beralamat di Jalan Akasia

No.2 Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir, Tembilahan, Riau, dengan fokus pada tiga variabel yang terdiri dari satu variabel independen, yaitu variabel *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja serta variabel dependen yaitu variabel Kebahagiaan Pegawai.

3.2.2 Waktu Penelitian

Pengumpulan data dilaksanakan mulai bulan Oktober 2025 s/d juni 2026.

3.3 POPULASI DAN SAMPEL

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiono, (2015). Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2016).

Sedangkan menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012) mengatakan bahwa, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian seketariat Diskominfo Kabupaten Indragiri Hilir bahawa Populasi penelitian ini pegawai Non Asn Diskominfo Kabupaten Indragiri Hilir sebanyak 98 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Apabila populasi terlalu besar sehingga peneliti tidak dapat mempelajari seluruh anggotanya, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, atau waktu, maka peneliti dapat mengambil sampel dari populasi tersebut. Hasil penelitian yang diperoleh dari sampel kemudian dapat digeneralisasikan ke populasi, dengan catatan sampel yang diambil benar-benar representatif atau mewakili populasi. Berdasarkan penjelasan tersebut, diperoleh jumlah sampel dari penelitian ini sebanyak 98 sampel.

Selain itu, sampel dapat diartikan sebagai himpunan bagian dari suatu populasi, sedangkan populasi adalah kelompok lengkap yang terdiri dari orang, perusahaan, rumah sakit, toko, mahasiswa, atau sejenisnya yang memiliki sejumlah karakteristik tertentu (Pardede et al., 2014).

3.3.2.1 Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode purposive sampling. Menurut Arikunto (2018), jika jumlah populasi lebih dari 100 orang, peneliti dapat mengambil antara 10–25% dari total populasi sebagai sampel. Sebaliknya, jika populasi <100 orang, maka seluruh populasi dapat dijadikan responden.

Tabel 3.1 Jumlah Sampel Penelitian

No	Uraian	Jumlah
1	Populasi pegawai ASN dan Non ASN Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir.	137

No	Uraian	Jumlah
2	Sampel penelitian Non ASN	98
Total	Responden	98

Sumber: Diskominfo indragiri hilir (Diolah, 2026)

Teknik sampling sendiri merupakan metode untuk menentukan jumlah sampel serta pemilihan anggota sampel, sehingga setiap sampel yang diambil dapat merepresentasikan populasi baik dari segi jumlah maupun karakteristik (Sugiyono, 2015; Pardede et al., 2014). Dengan demikian, sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data dan mampu mewakili keseluruhan populasi.

3.4 PENGUMPULAN DATA

3.4.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan dan sumber data yang dibutuhkan berupa:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung melalui penyebaran kuesioner dan wawancara pada Pegawai Diskominfo Indragiri Hilir yang berkaitan dengan *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja dan Kebahagiaan Pegawai.
2. Data Sekunder, yaitu data yang bersumber dari dokumen resmi instansi, literatur seperti jurnal ilmiah, buku referensi, laporan tahunan, serta sebagai sumber lain yang relevan dengan topik penelitian.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dilihat dari cara atau teknik pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan metode kuisioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau atau

pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono, (2015). Data dikumpulkan dengan memberikan secara langsung pertanyaan atau kuesioner kepada para responden yaitu pegawai Diskominfo Indragiri Hilir.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup, kuesioner tertutup digunakan untuk mendapatkan data tentang tanggapan mengenai indikator-indikator dari variabel-variabel yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini, maka penulis melakukan teknik pengukuran dan analisis data dengan menyatakan jawaban dalam bilangan dan kemudian memberikan nilai dengan bilangan serta memberikan skor peresentase pada setiap jenis jawaban kuesioner. Jumlah skor tersebut, kemudian disusun dalam bentuk lima interval dan skala yang sama (likert scale). Penentuan skornya adalah sebagai berikut:

1. Apabila jawaban (sangat setuju) : diberi bobot skor 5
2. Apabila jawaban (setuju) : diberi bobot skor 4
3. Apabila jawaban (cukup setuju) : diberi bobot skor 3
4. Apabila jawaban (tidak setuju) : diberi bobot skor 2
5. Apabila jawaban (sangat tidak setuju) : diberi bobot skor 1

Pernyataan-pernyataan dalam angket tertutup dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi skor atau nilai sebagai berikut:

Tabel 3,2 Skala Pengukuran Data

1	2	3	4	5
STS	TS	CS	S	SS

Sumber data : sugiyono, (2019)

3.5 ANALISIS DATA

3.5.1 Analisis Deskriptif

Metode ini diaplikasikan guna mengartikan karakter data melalui penggambaran mendalam atas sekumpulan informasi terhimpun secara objektif, tanpa bermaksud menarik kesimpulan umum bagi populasi eksternal. Penilaian variabel dikelompokkan secara kategorikal, di mana perolehan angka mendekati ambang batas maksimum mencerminkan indikasi respons positif, sementara nilai yang mendekati taraf minimum menandakan respons cenderung negatif.

Pengelompokan respons responden dibagi menjadi lima tingkatan baku berdasarkan rumus rentang data ideal:

$$\text{Interval: } \frac{skor\ tertinggi - skor\ terendah}{kategori} \text{ (Irianto, 1988)}$$

Skor total tertinggi diperoleh dengan cara mengalikan jumlah item pertanyaan dengan skor alternative jawaban tertinggi, sedangkan skor total terendah diperoleh dengan cara mengalikan jumlah item pertanyaan dengan skor alternative jawaban terendah pada masing masing variable. Setelah data terkumpul maka ditunjukkan dalam bentuk distribusi frekuensi dan prosentase yaitu berupa jawaban responden baik secara jumlah riil maupun prosentasi.

3.5.2 Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dimanfaatkan untuk mengukur tingkat kecermatan serta keakuratan alur pengumpulan data suatu alat ukur. Instrumen dinyatakan valid bilamana sanggup merekam variabel penelitian secara presisi. Proses pengujian

ini menerapkan formula korelasi *Product Moment Pearson* yang dioperasikan melalui bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 25.

Adapun kriteria pengujian Validitas sebagai berikut:

1. Jika r hitung ≥ r tabel (uji 2 sisi dengan sig, 0.05) maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan Valid).
2. Jika r hitung≤ r tabel (uji 2 sisi dngan sig, 0.05) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan Tidak Valid).

3.5.3 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten. Reliabilitas berkenaan dengan pertanyaan, apakah suatu instrumen dapat dipercaya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika selalu memberikan hasil yang sama jika diujikan pada kelompok yang sama pada waktu atau kesempatan yang berbeda. Konsistensi pengukuran diuji melalui taraf reliabilitas guna memastikan ketepatan instrumen sewaktu dievaluasi berulang pada kondisi serupa. Pengujian dapat ditempuh melalui pendekatan eksternal (test-retest, bentuk ekuivalen) maupun internal (analisis konsistensi item internal). Penelitian ini menggunakan pendekatan internal melalui kalkulasi Cronbach's Alpha (rentang skala 0 hingga 1) menggunakan SPSS versi 25.

Dalam penelitian ini, reliabilitas instrumen dapat diukur menggunakan metode *Cronbach'Alpha*. Skala ini diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan Alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai Alpha Cronbach's 0,00-0,20 = kurang reliabel
2. Nilai Alpha Cronbach's 0,21-0,040 = agak reliabel
3. Nilai Alpha Cronbach' 0,41-0.60 = cukup reliabel
4. Nilai Alpha Cronbach's 0.61-0.80 = reliabel
5. Nilai Alpha Cronbch's 0.81-1,00 = sangat reliabel

Berdasarkan nilai Alpha Cronbach's tersebut dapat dilihat tingkat reliabel suatu instrumen yang akan digunakan dalam penelitian. Semakin reliabel suatu instrumen maka semakin baik instrumen tersebut untuk digunakan peneliti dalam penelitianya. Untuk uji reliabilitas peneliti menggunakan aplikasi IBM SPSS 25.0 Statistik For Windows.

3.5.4 Uji Asumsi Dasar atau Prasyarat

3.5.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Untuk menguji normalitas data dapat menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan ketentuan jika Asymp.Sig (2-tailed) ≥ 0,05 maka data berdistribusi normal.

3.5.4.2 Uji Linearitas

Uji linearitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi data penelitian. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yang dijadikan prediktor dalam analisis regresi memenuhi asumsi linearitas untuk dianalisis dengan model analisis regresi linier atau tidak. Uji ini digunakan biasanya sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian menggunakan *Test For Liniarity* pada taraf signifikansi 0,05.

1. Jika nilai sig *deviation from linearity* > 0.05 maka terdapat hubungan yang linier antara variabel independen dengan variabel dependen.
2. Jika nilai sig *deviation from linearity* < 0.05 maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel independen dengan variabel dependen

3.5.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lainnya. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan uji glejser yang dapat lebih menjamin keakuratan hasil. Regresi yang baik terbebas dari heteroskedastisitas.

1. Jika nilai sig > 0,05 maka model regresi yang digunakan terbebas dari heteroskedastisitas.
2. Jika nilai sig < 0,05 maka model regresi yang digunakan tidak terbebas dari heteroskedastisitas.

3.6 UJI HIPOTESIS

3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan salah satu metode regresi yang dapat dipakai sebagai alat inferensi statistik untuk menentukan pengaruh dua buah atau lebih variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Untuk menguji hipotesis yaitu pengaruh *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Kebahagiaan Pegawai Diskominfo Tembilahan, dengan rumus persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = a + b1X1 + b2X2 + \ldots + bnXn + e$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan) (Kebahagiaan Pegawai)

X_1, X_2 = Variabel independen (*Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja)

a = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2 \ldots X_n = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = error term

3.6.2 Koefisien Determinasi R Square

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dalam analisis regresi linear berganda, kita dapat berpedoman pada nilai R Square yang terdapat pada output SPSS bagian Model Summary. Uji koefisien determinasi R square adalah sebuah koefisien yang

menunjukkan persentase pengaruh variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasinya semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian persamaan regresi yang dıhasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen. Pada intinya koefisien determinasi itu mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variası variabel dependen (Sehangunaung, Mandey, dan Roring, 2023).

3.6.3 Uji parsial t

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Pengujian hipotesis ini sering disebut juga dengan uji t, di mana dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah:

1. Jika nilai t hitung lebih besar > dari t tabel maka ada Pengaruh Variabel Independen (X) terhadap variabel dependen (Y)
2. Sebaliknya, jika nilai t hitung lebih kecil < dari t tabel maka tidak ada Pengaruh variabel Independen (X) terhadap variabel dependen (Y)

Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) hasil output SPSS adalah:

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil < dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa ada Pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

2. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar > dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa tidak ada Pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

3.6.4 Uji Simultan (F)

Uji F bertujuan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam uji F adalah 0,05 atau 5%. Jika nilai signifikansi F < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen, atau sebaliknya (Ghozali, 2016).

simultan F (Uji Simultan) berfungsi untuk mengetahui adanya pengaruh bersama antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan ANOVA (Analisis Varians), yang merupakan metode pengujian hipotesis yang menarik kesimpulan berdasarkan data atau kelompok statistik yang diuji. Keputusan pengujian diambil dengan memperhatikan nilai F dalam tabel ANOVA dan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Adapun ketentuan dalam uji F menurut Ghozali (2016) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi F < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti semua variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Jika nilai signifikansi F > 0,05, maka H0 diterima dan H1 ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir

Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 13 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Indragiri Hilir yang berlokasi di JI. Akasia No. 2 Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau.

Bagian humas Kabupaten Indragiri Hilir pada awalnya bergabung fungsi dengan Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik, namun pada awal tahun 2017 bagian humas protokol Kabupaten Indragiri Hilir dipecah sehingga terpisah antara Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik dan juga Bagian Humas Protokol Kabupaten Indragiri Hilir dengan berbagai tugas dan fungsi yang hampir sama, kedua elemen Pemerintah ini memiliki sinergitas sehingga tidak dapat dipisahkan begitu saja. Pada tahun 2017 Bagian Humas Protokol Kabupaten Indragiri Hilir berada dibawah pimpinan Sekretaris Daerah dan Dinas Komunikasi dan Informasi berada dibawah pimpinan Kepala Dinas.

Sesuai dengan tugas dan fungsi serta memperhitungkan potensi, kendala, peluang dan tantangan yang mungkin timbul Bagian Humas protokol Kabupaten Indragiri Hilir dan Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik pada

tahun anggaran 2017 menetapkan tujuan strategis dalam bentuk sasaran- sasaran strategis, yang mengacu pada rencana strategis Bagian Humas Protokol Kabupaten Indragiri Hilir dan Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik.

4.1.2 Visi dan Misi

Untuk menjalankan berbagai penyelenggaran negara tentu suatu elemen pemerintah memiliki visi dan misi. Visi dan misi Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir ialah sebagai berikut:

1. Visi yang ingin dicapai oleh Dinas Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Indragiri Hilir "Terwujudnya pelayanan informasi dan komunikasi pemerintahan yang profesional, transparan, inovatif, serta berbasis teknologi untuk mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang efektif di lingkungan Kabupaten Indragiri Hilir".
2. Misi yang akan dilaksanakan oleh seluruh jajaran organisasi Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik untuk pencapaian visi di atas, yaitu "Memantapkan tata kelola Pemerintahan yang makin responsif, partisipatif, inovatif, efektif dan berketaatan hukum".

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi memiliki arti yang penting, karena dengan mengetahui struktur organisasi, maka dapat diperoleh gambaran mengenai bagian-bagian yang ada dalam organisasi pemerintahan tersebut dan sampai sejauh mana wewenang dan tanggung jawab bagian-bagian tersebut dapat melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, akan dapat diketahui siapa yang akan bertanggungg jawab

terhadap tugas-tugas tersebut. Berikut struktur organisasi Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir.

4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan penjelasan diatas tugas pokok dan fungsi Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir sesuai Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 47 Tahun 2016, tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir yaitu sebagai berikut.

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika merupakan unsur pimpinan tertinggi dalam organisasi perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam mengarahkan penyelenggaraan tugas dan fungsi dinas. Kepala Dinas memiliki tugas pokok memimpin, membina, mengoordinasikan, menyelenggarakan, mengawasi, serta mengendalikan seluruh pelaksanaan kegiatan di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika sesuai dengan kebijakan Bupati, ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta arah pembangunan daerah yang telah ditetapkan. Dalam menjalankan tugas tersebut, Kepala Dinas bertanggung jawab memastikan seluruh program dan kegiatan dinas dapat terlaksana secara efektif, efisien dan akuntabel guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, Kepala Dinas juga berperan dalam merumuskan kebijakan teknis di bidang komunikasi, informatika, persandian, dan statistik sesuai kewenangan daerah, serta mengoordinasikan pelaksanaan program kerja pada setiap bidang

agar berjalan selaras dengan visi dan misi pemerintah daerah. Fungsi pembinaan yang dilakukan Kepala Dinas mencakup pengembangan sumber daya aparatur, peningkatan disiplin kerja, serta penguatan kapasitas pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam aspek pengawasan dan pengendalian, Kepala Dinas bertugas memantau pelaksanaan program, mengevaluasi kinerja organisasi, serta mengambil langkah korektif apabila terdapat kendala dalam pelaksanaan kegiatan. Kepala Dinas juga bertanggung jawab membangun koordinasi dan kerja sama, baik secara internal antar bidang maupun secara eksternal dengan instansi pemerintah lainnya, guna mendukung kelancaran penyelenggaraan pelayanan publik di bidang komunikasi dan informatika. Dengan demikian, peran Kepala Dinas tidak hanya sebagai pemimpin administratif, tetapi juga sebagai pengarah strategis dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, transparan dan berbasis teknologi informasi.

2. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika mempunyai tugas menyiapkan bahan koordinasi, konsultasi kepada semua unsur di lingkungan atau intern Dinas Komunikasi dan Informatika. Sekretariat menyelenggarakan fungsi :

a. Penyusunan program kerja.
b. Pengelolaan kearsipan, ketatausahaan.
c. Pengelolaan administrasi keuangan.

d. Pengelolaan administrasi sarana dan prasarana.

e. Pengelolaan urusan rumah tangga.

f. Mengkoordinasi kegiatan hari-hari besar Nasional yang relevan dengan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas.

g. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika.

Sekretaris membawahi dua Sub bagian yang masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris, yaitu :

1) Sub Bagian Administrasi, Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Administrasi, Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas pokok membantu Sekretaris menyelenggarakan urusan surat-menyurat, kearsipan, inventarisasi barang, rumah tangga, perlengkapan, perjalanan dinas kerjasama, hukum, hubungan masyarakat, keprotokolan, arsip dan dokumentasi serta pengelolaan administrasi kepegawaian dan ketatalaksanaan.

Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut Sub Bagian Administrasi, Umum dan Kepegawaian menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

a. Penyusunan rencana kegiatan dan anggaran Sub Bagian Administrasi Umum dan Kepegawaian.
b. Pelaksanaan urusan tata usaha dan kearsipan.
c. Pelaksanaan penatausahaan dan inventarisasi barang.
d. Pelayanan administrasi perjalanan dinas, pelayanan akomodasi tamu, hubungan masyarakat dan keprotokolan.

e. Pengelolaan urusan rumah tangga, keamanan dan kebersihan lingkungan kantor.
f. Penyiapan bahan dan menyusun rencana kebutuhan dan pengembangan pegawai.
g. Penyiapan bahan dan melaksanakan proses administrasi kepegawaian meliputi kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, pemberhentian, mutasi, pensiun dan cuti.
h. Penyiapan bahan dan melaksanakan pembinaan pegawai meliputi pembinaan disiplin, pengawasan melekat, kesejahteraan, pemberian tanda jasa/penghargaan dan kedudukan hukum pegawai.
i. Penyiapan bahan, telaahan dan melaksanakan penyusunan peraturan perundang-undangan serta evaluasi kelembagaan dan ketatalaksanaan.

2) Sub Bagian Rencana Kerja dan Keuangan

Sub Bagian Rencana Kerja dan Keuangan mempunyai tugas pokok membantu sekretaris menyelenggarakan urusan rencana kerja dan keuangan pada Dinas Komunikasi dan lnformatika dalam mengelola keuangan, menyusun anggaran tahunan, menyusun pelaporan keadaan kas Dinas Komunikasi dan Informatika.

Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut Sub Bagian Rencana Kerja dan Keuangan menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

a. Penyusunan rencana kegiatan dan anggaran pada sub bagian rencana kerja dan keuangan.

b. Pelaksanaan urusan administrasi keuangan yang meliputi penyusunan anggaran, pembukuan, pertanggung jawaban serta laporan keuangan.
c. Pelaksanaan penyiapan dan melakukan pengelolaan administrasi keuangan.
d. pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA).
e. Penyusunan laporan keuangan.
f. Verifikasi Surat Pertanggungjawaban (SPJ) keuangan.
g. Pengusulan, penyusunan, perumusan, penginventarisasian program kerja tahunan untuk dibahas dalam rencana pembangunan daerah.
h. Penyusunan Laporan Kinerja Perangkat Daerah.
i. Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja) SKPD, penyiapan dan penyusunan Perjanjian Kinerja (PK).
j. Pelaporan dan pertanggung jawaban atas pelaksanaan tugas kepada pimpinan sesuai standar yang ditetapkan.
k. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai bidang tugasnya.

3. Bidang Informasi Publik

Bidang Informasi Publik adalah unsur pelaksana yang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Dinas. Kepala Bidang Informasi Publik mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika dalam penyiapan bahan dan perumusan kebijakan teknis, fasilitasi, monitoring, evaluasi, koordinasi dan

pembinaan teknis dibidang Informasi Publik. Untuk melaksanakan tugas pokok Bidang Informasi Publik menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

a. Penyusunan rencana dan program kerja di bidang Informasi Publik.
b. Penyiapan bahan dan perumusan kebijakan teknis, fasilitasi dan koordinasi, pengendalian, penyelenggaraan teknis pengaturan serta pembinaan teknis bidang Informasi Publik.
c. Penyiapan bahan dan perumusan kebijakan teknis, pengendalian dan pengawasan kegiatan operasional bidang Informasi Publik.
d. Pelaksanaan fasilitasi dan koordinasi dalam penyelenggaraan pelayanan informnasi, kerjasama dengan mass media, pemberitaan dan penyiaran.
e. Penyusunan bahan laporan dan evaluasi pelaksanaan tugas di bidang Informasi Publik.
f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberi oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

4. Bidang Informatika

Bidang Informatika adalah unsur pelaksana yang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Dinas. Kepala Bidang Informatika mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika dalam pengelolaan data mengembangkan teknologi informasi (IT). Untuk melaksanakan tugas pokok Bidang Informatika menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

a. Penyusunan rencana dan program kerja di bidang informatika.

b. Penyiapan dan perumusan kebijakan teknis, fasilitasi dan koordinasi, pengendalian, penyelenggaraan teknis pengaturan serta pembinaan teknis bidang informatika.
c. Penyiapan bahan dan perumusan kebijakan teknis, pengendalian dan pengawasan kegiatan operasional bidang informatika.
d. Pelaksanaan fasilitasi dan koordinasi di bidang informatika.
e. Penyusunan bahan laporan dan evaluasi pelaksanaan tugas di bidang informatika.
f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberi oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

5. Bidang Statistik dan Persandian

Bidang Statistik dan Persandian adalah unsur pelaksana yang dipirnpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Dinas. Kepala Bidang Statistik dan Persandian mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika dalarn penyiapan bahan dan perumusan kebijakan teknis serta melaksanakan kegiatan statistik dan persandian. Untuk melaksanakan tugas pokok Bidang Statistik menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

a. Penyusunan rencana dan program kerja di bidang Statistik dan Persandian.
b. Penyiapan dan perumusan kebijakan teknis, fasilitasi dan koordinasi, pengendalian, penyelenggaraan teknis pengaturan serta pembinaan teknis bidang Statistik dan Persandian.

c. Penyiapan bahan dan perumusan kebijakan teknis, pengendalian dan pengawasan kegiatan operasional bidang Statistik dan Persandian.

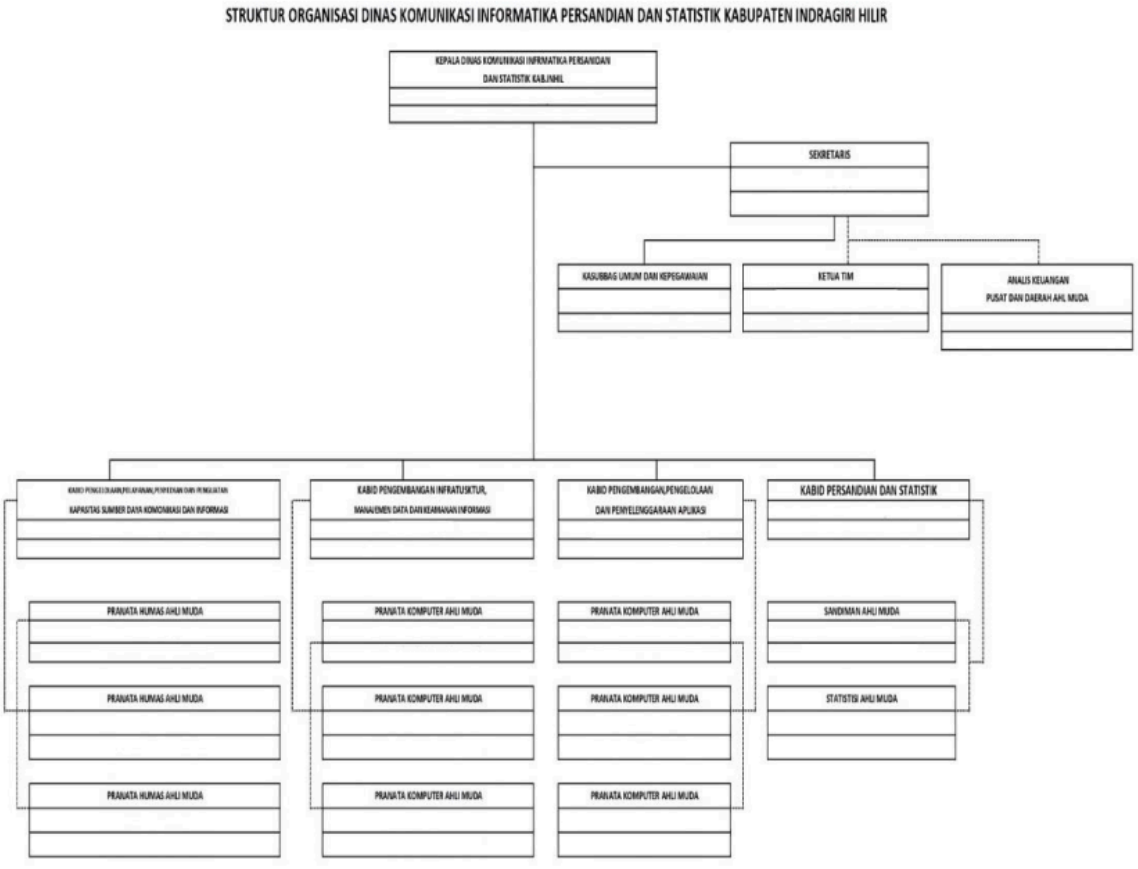
d. Penyelenggaraan statistik sektoral Lingkup Daerah Kabupaten.

e. Penyelenggaraan kegiatan persandian.

f. Pelaksanaan fasilitasi dan koordinasi di bidang Statistik dan Persandian.

g. Penyusunan bahan laporan dan evaluasi pelaksanaan tugas di bidang Statistik dan Persandian.

h. Pelaksanaan fungsi yang diberi oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.



10

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Diskominfo

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan aspek penting dalam penelitian ini karena memberikan gambaran mengenai sebagai subjek penelitian. Penelitian ini melibatkan 98 pegawai Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir sebagai responden yang memberikan data terkait pengaruh *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap kebahagiaan pegawai. Data karakteristik responden digunakan untuk memahami bagaimana latar belakang responden dapat memengaruhi persepsi serta respons terhadap variabel yang diteliti, sehingga menjadi dasar dalam menginterpretasikan hasil penelitian secara lebih menyeluruh.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		
Variabel	Jumlah Sampel(n) = 98	
	Jumlah (n)	Jumlah (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	61	63,26%
Perempuan	34	36,74%

4.3 Deskripsi Tanggapan Responden

Berikut rekapitulasi nilai dan bobot hasil rekapitulasi tanggapan responden, hasil perhitungan jumlah diperoleh melalui keterangan berikut:

STS (Sangat Tidak Setuju) : 1 x Jumlah Tanggapan Responden

TS (Tidak Setuju) : 2 x Jumlah Tanggapan Responden

N (Netral) : 3 x Jumlah Tanggapan Responden

S (Setuju) : 4 x Jumlah Tanggapan Responden

SS (Sangat Setuju) : 5 x Jumlah Tanggapan Responden

Tabel 4.2 *Work Life Balance* (X1) Rikapitulasi Hasil Tanggapan Responden

NO	PERTANYAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya tetap bersemanggat untuk bekerja secara lebih efektif meskipun berbagai hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi.	28	53	15	2	
2	Saat bekerja, saya tidak lagi menghawatirkan berbagai hal lain yang perlu saya lakukan diluar pekerjaan.	15	68	11	4	
3	Kehidupan pribadi saya memberikan kekuatan dan semangat dalam bekerja	28	42	28		
4	Pekerjaan saya tidak mendorong saya untuk melakukan berbagai hal penting di luar pekerjaan	12	49	28	8	1
5	Saya dapat menyikapi tekanan yang saya dapat dari atasan agar pekerjaan saya tidak terganggu.	15	62	21		
6	Hal - hal yang saya kerjakan dikantor justru membantu saya menghadapi masalah pribadi.	13	45	30		1
7	Organisasi memberikan beban kerja yang seimbang bagi pegawai	14	41	27	16	
8	Kebijakan organisasi mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	21	37	25	13	2
9	Saya memiliki waktu yang cukup untuk keluarga, teman, atau kegiatan sosial	23	50	25		
10	Saya merasa energi saya cukup untuk menjalankan aktivitas pribadi setelah bekerja	14	60	24		

Berdasarkan tanggapan responden di atas *work life balance* memberikan gambaran mengenai tingkat variabel berada pada kategori baik/tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir telah mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Pegawai dapat mengatur waktu kerja secara efektif tanpa mengabaikan tanggung jawab terhadap keluarga maupun aktivitas di luar pekerjaan. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki pegawai sudah berjalan dengan baik sehingga dapat mendukung kenyamanan dan kesejahteraan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki persepsi yang positif terhadap penerapan *work life balance* di lingkungan kerja. Keseimbangan tersebut diharapkan mampu mengurangi tingkat stres, meningkatkan semangat kerja, serta memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja dan kebahagiaan pegawai.

Tabel 4.3 Kepuasan Kerja (X2) Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden

NO	PERTANYAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Perbedaan gaji yang diterima antar karyawan sesuai dengan perbedaan tugas dan tanggung jawab	17	43	33	3	2
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja	30	49	23	6	
3	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan bermakna	37	46	14		1
4	Pekerjaan saya memberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuan	31	49	18		
5	Saya merasa nyaman dengan rekan kerja saya	30	57	12		
6	Rekan kerja saya mudah diajak bekerja sama	40	48	10		
7	Komunikasi antar atasan dan karyawan di perusahaan ini berjalan dengan baik, jujur, dan terbuka	39	40	16	3	
8	Atasan menunjjukan sikap hormat dan menghargai seluruh karyawan tanpa melihat jabatan	35	49	14		
9	Promosi yang diberikan berdasarkan kemampuan, kompensasi, dan prestasi kerja	17	49	28	4	
10	Saya merasa memiliki peluang yang sama dengan pegawai lain untuk mendapatkan promosi	25	53	16	4	

Berdasarkan tanggapan responden di atas variabel kepuasan kerja berada pada kategori baik/tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa puas terhadap pekerjaan yang dijalankan, baik dari aspek pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, kesempatan pengembangan karier, maupun lingkungan kerja. Tingkat kepuasan kerja yang

tinggi mencerminkan bahwa pegawai merasa kebutuhan dan harapan mereka dalam bekerja telah terpenuhi dengan baik.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki persepsi yang positif terhadap lingkungan kerja di Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir. Tingginya kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, produktivitas, serta memberikan kontribusi terhadap terciptanya kebahagiaan pegawai dalam bekerja.

Tabel 4.4 Kebahagiaan pegawai (Y) Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden

NO	PERTANYAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Secara keseluruhan, saya puas dengan kondisi pekerjaan saya saat ini	30	53	15		
2	Saya merasa pekerjaan ini memberikan saya kualitas hidup yang baik	28	44	24		
3	Saya dapat berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja di lingkungan kantor.	22	59	17		
4	Hubungan antar pegawai di instansi ini terjaga dengan baik dan saling menghargai.	31	46	17	4	
5	Saya mampu menyampaikan pendapat saya dengan jelas kepada rekan kerja.	37	45	16		
6	Saya merasa percaya diri ketika harus mengambil keputusan terkait pekerjaan.	27	45	23	3	
7	Saya merasa kondisi fisik saya cukup sehat untuk menjalankan pekerjaan setiap hari.	34	44	17	3	
8	Saya merasa pekerjaan saya tidak menyebabkan beban mental yang berlebihan.	33	49	15	1	
9	Lingkungan kerja secara positif mempengaruhi pekerjaan karyawan	33	55	9	1	
10	Sarana dan prasarana kerja yang disedikan cukup memadai	37	49	12		

Berdasarkan tanggapan responden di atas variabel kebahagiaan pegawai berada pada kategori baik/tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasakan perasaan positif, nyaman, dan bahagia selama menjalankan pekerjaannya. Kebahagiaan tersebut tercermin dari adanya semangat kerja, rasa

bangga terhadap pekerjaan, hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, serta lingkungan kerja yang mendukung.

Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir memiliki tingkat kebahagiaan kerja yang baik. Kondisi tersebut diharapkan mampu meningkatkan komitmen, kualitas pelayanan, dan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

4.3.1 Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019), uji validitas adalah proses untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen penelitian dapat mengukur apa yang seharusnya diukur dengan tepat.

a. Hasil Validitas Variabel WLB (X1)

Tabel 4.5 *Work Life Balance* (X1)

Variabel	item	R hitung	R table	keterangan
Work life balance	X1.1	0.475	0.198	*Valid*
	X1.2	0.559	0.198	*Valid*
	X1.3	0.349	0.198	*Valid*
	X1.4	0.354	0.198	*Valid*
	X1.5	0.295	0.198	*Valid*
	X1.6	0.520	0.198	*Valid*
	X1.7	0.600	0.198	*Valid*
	X1.8	0.643	0.198	*Valid*
	X1.9	0.398	0.198	*Valid*
	X1.10	0.299	0.198	*Valid*

Sumber: Output SPSS 24 (Diolah, 2026)

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditampilkan pada tabel, seluruh item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel *Work life balance* (X1.1 sampai dengan X1.10) menunjukkan nilai R hitung yang lebih besar dari R tabel

sebesar 0,198. Nilai R hitung tertinggi terdapat pada item X1.8 yaitu sebesar 0,643, sedangkan nilai terendah terdapat pada item X1.5 yaitu sebesar 0,295. Karena semua nilai R hitung lebih besar dari nilai R tabel, maka seluruh item tersebut dinyatakan valid. Dengan demikian, seluruh indikator yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur variabel *Work life balance* layak untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya karena mampu mengukur aspek yang dimaksud.

b. Hasil Validitas Variabel KK (X2)

Tabel 4.6 Kepuasan Kerja (X2)

Variabel	item	R hitung	R table	keterangan
Kepuasan kerja	X2.1	0.437	0.198	*Valid*
	X2.2	0.447	0.198	*Valid*
	X2.3	0.320	0.198	*Valid*
	X2.4	0.321	0.198	*Valid*
	X2.5	0.442	0.198	*Valid*
	X2.6	0.501	0.198	*Valid*
	X2.7	0.393	0.198	*Valid*
	X2.8	0.402	0.198	*Valid*
	X2.9	0.402	0.198	*Valid*
	X2.10	0.373	0.198	*Valid*

Sumber: Output SPSS 24 (Diolah, 2026)

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditampilkan pada tabel, seluruh item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Kepuasan kerja (X2.1 sampai dengan X2.10) menunjukkan nilai R hitung yang lebih besar dari R tabel sebesar 0,198. Nilai R hitung tertinggi terdapat pada item X2.6 yaitu sebesar 0,501, sedangkan nilai terendah terdapat pada item X2.4 yaitu sebesar 0,321. Karena semua nilai R hitung lebih besar dari nilai R tabel, maka seluruh item tersebut dinyatakan valid. Dengan demikian, seluruh indikator yang digunakan

dalam kuesioner untuk mengukur variabel Kepuasan kerja layak untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya juga.

c. Hasil Validitas Variabel KP (Y)

Tabel 4.7 Kebahagiaan Pegawai

Variabel	item	R hitung	R table	keterangan
Kebahagiaan pegawai	Y1	0.219	0.198	*Valid*
	Y2	0.416	0.198	*Valid*
	Y3	0.315	0.198	*Valid*
	Y4	0.469	0.198	*Valid*
	Y5	0.347	0.198	*Valid*
	Y6	0.484	0.198	*Valid*
	Y7	0.406	0.198	*Valid*
	Y8	0.501	0.198	*Valid*
	Y9	0.532	0.198	*Valid*
	Y10	0.599	0.198	*Valid*

Sumber: Output SPSS 24 (Diolah, 2026)

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Kebahagiaan pegawai yang ditampilkan dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan (Y1 hingga Y10) dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r hitung masing-masing item yang seluruhnya lebih besar daripada r tabel sebesar 0,198. Sebagai contoh, item Y1 memiliki nilai r hitung sebesar 0,219, item Y2 sebesar 0,416, dan seterusnya hingga item Y10 dengan nilai r hitung sebesar 0,599. Karena semua nilai r hitung melebihi nilai r tabel, maka setiap item mampu mengukur aspek yang dimaksud dalam variabel Kebahagiaan pegawai secara akurat dan konsisten. Dengan demikian, instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel ini layak dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya, karena telah terbukti memiliki validitas yang baik. Validitas ini menunjukkan bahwa pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner benar-benar merefleksikan konsep Kebahagiaan pegawai yang hendak diukur dalam penelitian ini.

2. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk melihat apakah kuesioner memiliki konsistensi jika pengujian dilakukan menggunakan kuesioner dilakukan secara berulang. Suatu pernyataan dianggap reliabel atau dapat diandalkan apabila jawaban responden tetap konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas mengukur sejauh mana konsistensi jawaban dari responden pada pernyataan yang sama dapat dipertahankan. Menurut Ghozali (2016) dalam Diantanti et al., (2022), jika nilai Cronbach's alpha > 0.06, maka butir kuesioner tersebut dianggap reliabel.

Tabel 4.8 Uji Reabilitas

Variabel	Cronbact Alpha	R table	Keterangan
Work life balance (X1)	791	0.1975	*Reable*
Kepuasan kerja (X2)	786	0.1975	*Reable*
Kebahagiaan pegawai (Y)	795	0.1975	*Reable*

Sumber: Output SPSS 24 (Diolah, 2026)

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas yang diperoleh dari olahan SPSS 26, terdapat dua variabel yang diuji, yaitu variabel *Work life balance* (X1), Kepuasan kerja (X2) dan Kebahagiaan pegawai (Y). Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel *Work life balance* adalah 0,791, lalu variabel Kepuasan kerja (X2) adalah 786 sedangkan untuk variabel Kebahagiaan pegawai(Y) adalah 0,795. Keduanya lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,1975. Sesuai dengan pendapat Ghozali (2016) dalam Diantanti et al., (2022), suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen atau kuesioner untuk kedua variabel tersebut reliabel, yang berarti konsisten dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian ini. Reliability yang tinggi menunjukkan bahwa item-item dalam kuesioner

3. Uji normalitas

Uji normalitas menurut Sugiyono (2019) adalah pengujian untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas penting dilakukan karena banyak metode statistik parametris yang mengasumsikan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 4.9 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.94690971
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.058
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS 24 (Diolah, 2026)

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi, dan data layak untuk digunakan dalam pengujian selanjutnya.

4. Uji linearitas

Menurut Sugiyono (2019), Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier atau tidak secara signifikan, dengan menggunakan teknik test for linearity pada perangkat lunak seperti SPSS. Keputusan diambil berdasarkan nilai signifikansi (p-value), di mana jika nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka hubungan dinyatakan linier dan model regresi dapat dilanjutkan, sedangkan jika lebih besar dari 0,05 maka hubungan tidak linier sehingga diperlukan penyesuaian analisis.

Tabel 4.10 Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_Y * Total_X1	Between Groups	(Combined)	181.732	14	12.981	1.288	.232
		Linearity	100.144	1	100.144	9.939	.002
		Deviation from Linearity	81.589	13	6.276	.623	.828
	Within Groups		836.268	83	10.076		
	Total		1018.000	97			

Sumber: Output SPSS 24 (Diolah, 2026)

Dari tabel ANOVA yang disajikan, uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas X1 dan variabel terikat Y bersifat linear. Hasil analisis menunjukkan bahwa pada kedua tabel, komponen Linieritas memiliki nilai signifikansi yang lebih dari 0,05, yaitu 0,828. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan linear antara variabel bebas X1 dan variabel terikat Y terbukti signifikan secara statistik.

Tabel 4.11 Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_Y * Total_X2	Between Groups	(Combined)	305.781	16	19.111	2.174	.012
		Linearity	153.316	1	153.316	17.437	.000
		Deviation from Linearity	152.465	15	10.164	1.156	.323
	Within Groups		712.219	81	8.793		
	Total		1018.000	97			

Sumber: Output SPSS 24 (Diolah, 2026)

Dari tabel ANOVA yang disajikan, uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas X2 dan variabel terikat Y bersifat linear. Hasil analisis menunjukkan bahwa pada kedua tabel, komponen Linieritas memiliki nilai signifikansi yang lebih dari 0,05, yaitu 0,323. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan linear antara variabel bebas X2 dan variabel terikat Y terbukti signifikan secara statistik.

5. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2019), uji homoskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual satu observasi ke observasi lain, di mana model regresi yang baik harus memenuhi asumsi homoskedastisitas atau varian residual yang konstan. Uji ini sering dilakukan dengan metode scatterplot residual atau uji Glejser pada SPSS, dengan kriteria keputusan bahwa jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data homoskedastis dan tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4.12 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.702	2.630		2.928	.004
	Total_X1	-.028	.061	-.052	-.459	.647
	Total_X2	-.108	.067	-.183	-1.614	.110

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Output SPSS 24 (Diolah, 2026)

Dari tabel koefisien yang ditampilkan, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode regresi antara nilai absolut residual (ABS_RES) sebagai variabel dependen terhadap variabel independen Total X1 dan Total X2. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat gejala heteroskedastisitas, yaitu ketidaksamaan varians dari residual dalam model regresi. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika nilai signifikansi (Sig.) dari masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Total X1 memiliki nilai signifikansi sebesar 0,647, sedangkan variabel Total X2 memiliki nilai signifikansi sebesar 0,110. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Dengan kata lain, varians dari residual bersifat konstan atau homoskedastisitas terpenuhi. Hal ini berarti model regresi layak digunakan karena salah satu asumsi klasik dalam regresi linear telah terpenuhi, sehingga estimasi koefisien regresi yang dihasilkan bersifat efisien dan tidak bias.

6. Uji Regresi Linear Berganda

menurut Sugiyono (2019), Uji regresi linear berganda pada intinya adalah analisis untuk mengetahui bagaimana satu variabel terikat (dependen) dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas (independen) secara simultan.

Tabel 4.13 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	22.985	4.127		5.570	.000
	Total_X1	.151	.095	.168	1.586	.116
	Total_X2	.307	.105	.309	2.918	.004

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Output SPSS 24 (Diolah, 2026)

Berdasarkan gambar diatas persamaan regresi sebagai berikut: Y = 14,263 + 0,152 X1 + 0,307 X2 Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Konstanta sebesar 22,985 menunjukkan bahwa rata – rata Work life balance jika tidak ada variabel bebas bernilai 22,985, X1 = 0,152 artinya job readiness akan meningkat sebesar 0,152 satuan untuk setiap tambahan satu satuan *Work life balance* (X1). Jadi apabila *Work life balance* (X1) mengalami peningkatan 1 satuan, maka Work life balance akan meningkat sebesar 0,152 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan. X2 = 0,307 Kepuasan kerja (X2) akan meningkat sebesar 0,307 satuan untuk setiap tambahan satu satuan Kepuasan kerja (X2). Jadi apabila personal branding mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kepuasan kerja (X2) akan meningkat sebesar 0,307 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan. Berdasarkan

interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa *Work life balance* (X1), Kepuasan kerja (X2) meningkat maka akan diikuti peningkatan Pegawai Y.

7. Uji koefisien Determinasi R Square

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien dete rminasi, yang besarnya adalah kuadrat dari korelasi (R2). Koefisien ini disebut koefisien penentu. Koefisien determinasi (R2) merupakan besarnya sumbangsih atau kontribusi seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi semakin baik kemampuan variabel independen bisa menerangkan variabel dependen.

Tabel 4.14 Uji koefisien Determinasi R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.415[a]	.173	.155	2.978

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Output SPSS 24 (Diolah, 2026)

Berdasarkan tabel Model Summary yang ditampilkan, diperoleh nilai 2.978 koefisien korelasi (R) sebesar 0,415, yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen (x) dengan variabel dependen. Nilai R Square sebesar 0,173 mengindikasikan bahwa sebesar 17,3% variasi dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model ini. Sementara itu, sisanya sebesar 82,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,173 menunjukkan penyesuaian terhadap jumlah variabel dalam model dan masih mencerminkan kekuatan hubungan yang cukup rendah. Adapun nilai *Standard Error of the Estimate* sebesar 2,978 mengindikasikan besar kesalahan standar dalam memprediksi nilai variabel

dependen, yang semakin kecil nilainya berarti semakin baik model regresi dalam memprediksi data. Dengan demikian, model ini cukup baik dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

8. Uji t

Uji-t menurut Sugiyono (2019) tidak secara eksplisit disebutkan dalam konteks rumus statistik, tetapi Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa uji-t (uji parsial) digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat dalam analisis regresi. Uji-t menguji signifikansi koefisien regresi parsial, dan hasilnya dapat dilihat dari nilai probabilitasnya.

Tabel 4.15 Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	22.985	4.127		5.570	.000
	Total_X1	.151	.095	.168	1.586	.116
	Total_X2	.307	.105	.309	2.918	.004

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Output SPSS 24 (Diolah, 2026)

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan pengaruh Work life balance (X1), diperoleh nilai t hitung sebesar 1,586 dengan tingkat signifikansi 0,116. Karena nilai signifikansi 0,116 jauh lebih besar dari batas umum 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial *Work life balance* (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kebahagiaan Pegawai Y. Dengan kata lain, perubahan pada *Work life balance* (X1) tidak terbukti secara statistic

menyebabkan perubahan yang berarti pada Kebahagiaan Pegawai Y setelah memperhitungkan variabel lain dalam model.

Berbeda halnya dengan variabel Kepuasan kerja (X2), hasil uji t menunjukkan t hitung sebesar 2,918 dengan nilai signifikansi 0,004. Nilai signifikansi ini jauh di bawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kebahagiaan Pegawai Y. Koefisien regresi sebesar 0,307 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada Kepuasan kerja (X2) akan meningkatkan Kebahagiaan Pegawai Y sebesar 0,307 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Selain itu, nilai Beta terstandarisasi untuk Kepuasan kerja (X2) adalah 0,309, yang lebih besar dibandingkan Beta untuk *Work life balance* (X1) yang hanya 0,168. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Kepuasan kerja (X2) terhadap Total Y relatif lebih kuat dibandingkan kontribusi *Work life balance* (X1), meskipun kontribusi *Work life balance* (X1) sendiri tidak signifikan secara statistik.

9. Uji F

Uji F menurut Sugiyono (2019) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen (bebas) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat) dalam suatu penelitian. Secara sederhana, Uji F bertujuan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model penelitian memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.16 Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175.625	2	87.813	9.903	.000[b]
	Residual	842.375	95	8.867		
	Total	1018.000	97			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Output SPSS 24 (Diolah, 2026)

Berdasarkan hasil uji f yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 9.903 dan nilai probabilitas 0,000. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi *Work life balance* (X1), Kepuasan kerja (X2) secara bersama-sama (stimultan) berpengaruh terhadap Kebahagiaan Pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi besarnya dampak work-life balance dan kepuasan kerja terhadap tingkat kebahagiaan pegawai di lingkungan Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian, dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir. Berdasarkan kalkulasi analisis deskriptif, variabel work-life balance, kepuasan kerja, maupun kebahagiaan pegawai secara keseluruhan teridentifikasi berada pada klasifikasi yang baik. Temuan ini mengindikasikan kemampuan para pegawai dalam menyelaraskan urusan personal dengan beban kerja, disertai adanya persepsi positif terhadap kondisi operasional serta tingkat kesejahteraan psikologis yang memadai sewaktu menjalankan tugas-tugas organisasi. Hasil analisis mengungkapkan bahwa work-life balance tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kebahagiaan pegawai. Hal ini mengisyaratkan bahwa dalam konteks instansi ini, keseimbangan antara ranah personal dan ranah kerja belum menjadi determinan utama yang mengintervensi kebahagiaan aparatur secara langsung. Walaupun demikian, secara teoretis elemen work-life balance tetap memegang peranan krusial sebagai fondasi dalam membangun iklim kerja yang kondusif dan sehat, meskipun pengaruh linier langsungnya tidak terbukti secara statistik pada studi ini.Di sisi lain, kepuasan kerja terkonfirmasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kebahagiaan pegawai. Fenomena ini membuktikan bahwa aspek-aspek seperti kelayakan kompensasi, interaksi interpersonal yang harmonis, efektivitas

komunikasi internal, hingga kejelasan prospek pengembangan karier merupakan pendorong utama dalam mendongkrak kebahagiaan kerja. Temuan ini memperkuat kesimpulan riset terdahulu yang menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel prediktor dominan bagi kebahagiaan individu di tempat kerja (Haar et al., 2014; Walga, 2018), sekaligus menandai tercapainya tujuan penelitian yang menguji pengaruh kepuasan kerja tersebut.Selanjutnya, pengujian secara simultan mengonfirmasi bahwa work-life balance dan kepuasan kerja secara kolektif berimplikasi signifikan terhadap kebahagiaan pegawai. Kendati demikian, angka koefisien determinasi (R2) yang dihasilkan tergolong rendah, yakni sebesar 17,3%. Artinya, mayoritas variasi kebahagiaan pegawai ditentukan oleh determinan lain di luar cakupan model estimasi ini.

Kondisi tersebut menandaskan bahwa kebahagiaan di lingkungan kerja merupakan fenomena kompleks dan multidimensional yang tidak terbatas pada faktor keseimbangan jam kerja dan kepuasan semata, melainkan turut dipengaruhi oleh variabel eksogen lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, ketersediaan fasilitas lingkungan kerja, serta dinamika psikologis individu.Secara komprehensif, investigasi ini memberikan implikasi teoritis bagi pengembangan bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait analisis determinan kebahagiaan pegawai pada instansi pemerintah daerah. Novelty atau kebaruan dari kajian ini berakar pada spesifisitas objek penelitian serta hadirnya temuan empiris bahwa kepuasan kerja memiliki peran jauh lebih dominan ketimbang work-life balance dalam menentukan kebahagiaan pegawai. Oleh karena itu, hasil riset ini tidak hanya memberikan kontribusi akademis sebagai rujukan literatur

mendatang, tetapi juga menyajikan rekomendasi praktis bagi pengambil kebijakan dalam merumuskan strategi organisasi yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan dan kebahagiaan aparatur

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi instansi (Diskominfo Indragiri Hilir)

   Disarankan untuk lebih meningkatkan faktor-faktor yang membentuk kepuasan kerja pegawai, seperti pemberian kompensasi yang adil, peluang promosi yang transparan, hubungan kerja yang harmonis, serta komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan, karena terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kebahagiaan pegawai.

2. Bagi pengambil kebijakan

   Perlu mempertimbangkan penguatan kebijakan terkait *work life balance*, seperti fleksibilitas kerja, pengaturan beban kerja yang lebih proporsional, serta dukungan terhadap kebutuhan pribadi pegawai, agar ke depan variabel ini dapat memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap kebahagiaan pegawai.

3. Bagi pegawai sendiri

   Pegawai dianjurkan untuk aktif dalam menjaga kesejahteraan pribadi dengan menerapkan komunikasi yang baik, memelihara keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta terus mengembangkan kompetensi dan motivasi diri. Langkah-langkah ini

diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mendukung kebahagiaan dan produktivitas di lingkungan kerja.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kebahagiaan pegawai, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, stres kerja dan kesejahteraan psikologis, mengingat nilai koefisien determinasi masih rendah. Selain itu, dapat menggunakan metode analisis yang lebih kompleks seperti SEM untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Anifah, A., & FoEh, J. E. (2022). Faktor pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja. Jurnal Kajian Ilmiah, 22(3), 253-266.

Affini, D. N., & Surip, N. (2018). Employee engagement yang berdampak pada turnover. *Jurnal Manajemen Ilmiah Bisnis*, *4*(1), 117–131.

Agathanisa, C., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, *2*(4), 308–319. https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.113

Aminingsih, T. A., & Widyantoro, H. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Kebahagiaan di Tempat Kerja. *SEIKO: Journal of Management & Business*, *6*(1), 545–556. https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3716

Anugrah, & Priyambodo. (2021). Work-Life Balance: Suatu Studi Literatur. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, *3*(3), 11320–11330. https://j-innovative.org/index.php/Innovative

Friedjung, H. (1997). 1915. *Geschichte in Gesprächen*, *2*(1), 907–917. https://doi.org/10.7767/boehlau.9783205123941.907

Lubis, E. F. K. (2021). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kualitas Pelayanan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Pada Aparatur Pemerintah Kabupaten Langkat*. 1–121.

Lazuardi, B., & Harahap, M. I. (2024). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja personil polisi biro rena Polda Sumatera Utara. Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi, 2(1), 125-134.

Made Dwi Puspitawati, N., & Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, *09*(02).

Margen,B.,O & Sulastri, R. R. 2023, K. et al. (2021). Konsep Perumusan Masalah Dan Tujuan Penelitian Pada Berbagai Metode Penelitian. *6*(12), 167–186.

Muliawati, T., & Surabaya, U. N. (2020). *Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinnerja Karyawan Milenial: STUDI LITERATUR Agus Frianto*.

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan

Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, *1*(2), 108–110. https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65

Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Work-Life Balance Pada Pegawai Pt. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, *10*(2), 123–131. https://doi.org/10.24929/feb.v10i2.1217

Putra, A. M. (2015). Locus of Control Dan Kepribadian Sebagai Variabel. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis (JPSB)*, *3*(2), 10–26.

Reuny Findy Endeka, Wehelmina Rumawas, T. T. (2020). Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*, *1*(5), 436–440.

Rifai'i A. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Widiya Bhakti persada bandung.

Setyawan N. F., & Tobing R. A.. (2022). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja pada Karyawan Generasi Milenial.

Salsyabila, N., & Mujib, A. (2025). *IDEA: Jurnal Psikologi*. 252–261.

Sondakh, R., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (1198). The Effect Of Human Relation, Mental Workload And Work Life Balance On Happiness At Work In Employees Of PT Garuda Indonesia (PERSERO) Tbk Branch Office Manado. *Jurnal EMBA*, *11*(3), 1198–1209.

T, M. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *XX*(XX), 606–620.

LAMPIRAN 1:

Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden

***Work Life Balance* (X1)**

NO	PERTANYAAN	SS	S	CS	TS	STS
***Work Life Balance* (X1)**						
1	Saya tetap bersemanggat untuk bekerja secara lebih efektif meskipun berbagai hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi.					
2	Saat bekerja, saya tidak lagi menghawatirkan berbagai hal lain yang perlu saya lakukan diluar pekerjaan.					
3	Kehidupan pribadi saya memberikan kekuatan atau semangat dalam bekerja					
4	Pekerjaan saya tidak mendorong saya untuk melakukan berbagai hal penting di luar pekerjaan					
5	Saya dapat menyikapi tekanan yang saya dapat dari atasan agar pekerjaan saya tidak terganggu.					
6	Hal - hal yang saya kerjakan dikantor justru membantu saya menghadapi masalah pribadi.					
7	Organisasi memberikan beban kerja yang seimbang bagi pegawai					
8	Kebijakan organisasi mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi					
9	Saya memiliki waktu yang cukup untuk keluarga, teman, atau kegiatan sosial					
10	Saya merasa eneergi saya cukup untuk menjalankan aktivitas pribadi setelah bekerja					

Kepuasan Kerja (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	CS	TS	STS
Kepuasan Kerja (X2)						
1	Perbedaan gaji yang diterima antar karyawan sesuai dengan perbedaan tugas dan tanggung jawab					
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya					
3	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan bermakna					
4	Pekerjaan saya memberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuan					
5	Saya merasa nyaman dengan rekan kerja saya					
6	Rekan kerja saya mudah diajak bekerja sama					
7	Komunikasi antar atasan dan karyawan di perusahaan ini berjalan dengan baik, jujur, dan					

NO	PERTANYAAN	SS	S	CS	TS	STS
Kepuasan Kerja (X2)						
	terbuka					
8	Atasan menunjjukan sikap hormat dan menghargai seluruh karyawan tanpa melihat jabatan					
9	Promosi yang diberikan berdasarkan kemampuan, kompensasi, dan prestasi kerja					
10	Saya merasa memiliki peluang yang sama dengan pegawai lain untuk mendapatkan promosi					

Kebahagiaan pegawai (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	CS	TS	STS
Kebahagiaan Pegawai (Y)						
1	Secara keseluruhan, saya puas dengan kondisi pekerjaan saya saat ini					
2	Saya merasa pekerjaan ini memberikan saya kualitas hidup yang baik					
3	Saya dapat berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja di lingkungan kantor.					
4	Hubungan antar pegawai di instansi ini terjaga dengan baik dan saling menghargai.					
5	Saya mampu menyampaikan pendapat saya dengan jelas kepada rekan kerja.					
6	Saya merasa percaya diri ketika harus mengambil keputusan terkait pekerjaan.					
7	Saya merasa kondisi fisik saya cukup sehat untuk menjalankan pekerjaan setiap hari.					
8	Saya merasa pekerjaan saya tidak menyebabkan beban mental yang berlebihan.					
9	Lingkungan kerja secara positif mempengaruhi pekerjaan karyawan					
10	Sarana dan prasarana kerja yang disedikan cukup memadai					

no	Karakteristik responden													
	nama	usia	Jenis kelamin	jabatan	*Work life balance*									
					X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1					5	4	4	5	4	1	3	4	5	4	39
2					4	5	3	4	4	3	5	4	4	3	39
3					4	3	4	4	4	3	5	3	4	4	38
4					4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	40
5					4	4	3	4	3	4	2	2	4	4	34

no	Karakteristik responden													
	nama	usia	Jenis kelamin	jabatan	*Work life balance*									
					X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
6					4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	34
7					5	5	5	5	5	3	4	1	5	4	42
8					4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	40
9					4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	38
10					4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
11					3	4	5	4	4	3	2	2	3	4	34
12					4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37
13					4	4	4	3	4	3	2	2	4	4	34
14					4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	39
15					4	2	3	2	4	4	5	2	5	4	35
16					4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	41
17					4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	40
18					4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
19					3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	38
20					5	4	5	4	4	5	3	5	5	4	44
21					4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	34
22					2	3	4	5	4	3	2	1	4	4	32
23					4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	36
24					3	4	4	2	4	3	3	4	3	3	33
25					4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	41
26					4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	39
27					4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	34
28					3	4	4	3	5	4	3	3	4	3	36
29					3	3	4	3	4	3	2	2	4	5	33
30					3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	34
31					5	4	4	4	5	3	4	4	5	3	41
32					4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	40
33					4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	38
34					5	4	5	5	4	3	3	5	4	4	42
35					3	4	5	4	3	4	4	5	3	4	39
36					5	4	3	3	3	4	4	5	4	4	39
37					5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	37
38					4	5	5	3	4	5	3	4	5	5	43
39					5	4	3	3	5	4	3	5	5	4	41
40					3	4	5	4	3	3	4	3	5	4	38
41					5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
42					4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	40
43					5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44

no	Karakteristik responden													
	nama	usia	Jenis kelamin	jabatan	*Work life balance*									
					X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
44					5	4	5	1	5	3	4	2	3	4	36
45					4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
46					3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	41
47					4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	39
48					4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
49					5	4	5	2	3	2	2	2	5	4	34
50					4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	35
51					5	2	5	2	3	2	2	2	4	5	32
52					5	4	5	3	4	4	5	4	3	4	41
53					4	3	5	3	5	5	3	3	4	4	39
54					5	5	4	4	3	4	4	5	4	3	41
55					4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	35
56					4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	36
57					4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	39
58					4	4	3	3	3	4	5	5	4	3	38
59					5	4	5	2	5	4	5	5	5	5	45
60					5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	43
61					5	2	5	4	3	2	2	2	4	5	34
62					4	4	3	3	4	3	5	4	3	3	36
63					5	2	3	2	3	2	3	2	5	5	32
64					3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	38
65					4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	38
66					3	4	4	4	5	3	3	3	3	4	36
67					3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	36
68					4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	43
69					4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	35
70					4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
71					5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
72					4	3	5	4	4	3	2	2	4	3	32
73					4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	40
74					4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
75					4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
76					2	3	4	2	5	3	2	4	5	3	33
77					3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	32
78					4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	37
79					5	4	3	3	4	4	5	4	5	4	41
80					5	5	4	4	3	2	4	4	5	4	40
81					4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	34

no	Karakteristik responden													
	nama	usia	Jenis kelamin	jabatan	*Work life balance*									
					X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
82					4	3	4	2	4	5	4	4	3	3	36
83					4	5	5	3	4	4	2	4	5	5	41
84					5	4	4	3	5	4	2	4	5	4	40
85					5	5	4	5	3	5	4	5	5	4	45
86					4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	40
87					4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	44
88					4	5	5	4	3	4	5	5	3	5	43
89					5	4	4	5	4	3	4	3	5	4	41
90					4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	34
91					4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	41
92					3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	36
93					4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	35
94					4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	39
95					5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	45
96					3	4	3	3	4	2	2	3	4	4	32
97					5	5	4	4	4	3	5	5	3	4	42
98					5	4	5	4	4	2	5	3	3	4	39

no	Karakteristik responden														
	nama	usia	Jenis kelamin	jabatan	Kepuasan kerja										
1					4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	42
2					4	4	5	5	4	4	5	3	5	4	43
3					3	5	4	4	4	4	3	4	5	4	40
4					5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	45
5					4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	41
6					4	3	4	5	4	5	4	4	3	5	41
7					1	5	5	5	5	5	4	5	4	5	44
8					3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	44
9					3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	40
10					3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	40
11					4	3	5	4	4	4	3	5	3	5	40
12					3	5	4	5	4	4	5	4	3	4	41
13					3	5	4	5	3	4	4	3	4	4	39
14					3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	43
15					4	2	1	4	5	5	4	4	4	5	38
16					3	5	4	3	4	4	5	4	5	5	42

17					3	5	4	5	4	4	5	4	3	5	42
18					3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	43
19					4	4	3	3	4	5	4	3	5	4	39
20					5	4	3	5	5	5	4	4	3	5	43
21					2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	32
22					1	2	4	4	4	4	4	4	3	4	34
23					4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	36
24					4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	33
25					4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	40
26					5	4	4	4	3	4	4	3	5	3	39
27					4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	38
28					3	5	5	3	4	3	5	4	3	3	38
29					3	3	4	3	5	4	3	5	4	3	37
30					3	4	5	3	4	5	4	5	5	5	43
31					4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	43
32					3	4	5	4	3	5	4	3	4	5	40
33					5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
34					3	5	4	3	5	4	4	5	3	4	40
35					4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	42
36					4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	41
37					3	3	5	4	3	4	3	5	4	3	37
38					4	5	3	4	5	5	4	5	3	4	42
39					3	4	5	4	3	3	5	4	3	5	39
40					3	3	4	5	4	3	4	5	4	3	38
41					5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	45
42					3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	40
43					4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
44					3	2	4	5	5	5	5	5	4	4	42
45					4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	44
46					4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
47					4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
48					3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	43
49					5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	46
50					4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	41
51					5	4	5	4	5	5	2	4	2	2	38
52					4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	44
53					4	2	4	4	3	3	3	4	5	4	36
54					3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	41
55					3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	39
56					5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	46
57					3	3	5	3	4	5	4	4	4	5	40
58					4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43

59					5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
60					4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
61					5	4	5	4	5	5	2	4	2	2	38
62					4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
63					5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	44
64					4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	39
65					5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	43
66					4	3	5	4	5	5	4	5	4	3	42
67					5	3	4	5	5	5	5	5	4	3	44
68					4	3	5	5	4	4	5	5	3	4	42
69					5	5	3	4	5	5	5	4	3	5	44
70					3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	43
71					4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	44
72					2	4	4	3	4	4	4	3	2	2	32
73					3	3	4	5	4	4	5	4	3	4	39
74					4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
75					4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
76					2	2	4	4	4	4	4	5	3	4	36
77					3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	36
78					3	3	4	4	4	5	5	4	2	2	36
79					3	3	5	4	4	4	5	4	4	5	41
80					3	4	4	3	3	5	5	4	4	5	40
81					4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	40
82					4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	36
83					4	4	5	4	5	5	3	5	4	5	44
84					4	5	5	5	4	5	3	5	4	4	44
85					4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	40
86					5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	45
87					4	3	5	5	4	5	3	5	3	5	42
88					4	4	5	3	4	4	5	3	4	5	41
89					3	4	4	5	3	3	5	4	3	4	38
90					4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	34
91					3	5	5	4	5	5	3	5	4	5	44
92					4	4	3	3	4	4	5	3	5	4	39
93					4	3	5	4	4	5	5	4	5	3	42
94					5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	43
95					4	3	3	4	4	5	5	4	4	3	39
96					3	5	3	3	4	5	4	4	3	4	38
97					4	5	4	4	3	4	4	4	3	5	40
98					5	4	3	4	4	5	3	4	5	3	40

no	Karakteristik responden													
	nama	usia	Jenis kelamin	jabatan	Kebahagiaan pegawai									
1					3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	38
2					4	3	5	4	4	4	5	4	5	3	41
3					3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	38
4					4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46
5					5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	45
6					4	5	3	5	4	5	3	4	5	4	42
7					5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	45
8					4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	44
9					4	3	5	3	5	3	5	5	5	4	42
10					5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	41
11					4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	40
12					4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	43
13					4	5	3	4	5	3	4	5	5	5	43
14					4	3	5	5	4	3	4	4	5	4	41
15					4	4	4	4	5	3	2	3	4	5	38
16					3	4	4	4	5	3	5	3	5	4	40
17					5	3	4	4	5	3	5	4	5	4	42
18					5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	43
19					4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	39
20					4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	46
21					5	4	4	3	4	4	3	3	5	4	39
22					4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	36
23					4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	41
24					4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	45
25					4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	42
26					3	4	4	5	4	3	4	4	5	5	41
27					3	5	4	4	3	5	5	3	4	5	41
28					5	4	4	5	3	5	4	4	5	5	44
29					4	4	4	5	3	5	4	3	5	5	42
30					3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	37
31					5	3	3	5	4	5	5	5	5	4	44
32					4	5	5	4	3	3	3	5	4	4	40
33					3	5	4	4	3	5	4	5	5	5	43
34					5	4	4	5	4	3	5	5	5	4	44
35					4	4	3	4	5	4	3	5	4	4	40
36					4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	40
37					4	2	4	4	5	4	3	4	5	4	39
38					4	5	4	4	3	3	5	4	5	5	42
39					4	3	5	4	4	3	4	5	4	3	39

40					4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	38
41					5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
42					4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
43					4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
44					5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
45					4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	39
46					4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	39
47					4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	44
48					4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
49					4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
50					4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	40
51					5	4	4	2	5	2	2	4	4	4	38
52					5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	43
53					5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	31
54					4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
55					5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
56					4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	42
57					4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	41
58					4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	43
59					5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
60					5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	50
61					5	4	4	2	5	2	2	4	4	4	36
62					4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	40
63					5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43
64					4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	41
65					5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	43
66					4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	38
67					4	4	4	3	3	5	5	3	4	4	39
68					5	4	4	3	5	4	3	4	4	5	41
69					4	5	4	5	3	5	3	5	4	4	43
70					4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	38
71					5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44
72					4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	40
73					4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
74					4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	39
75					4	4	4	5	4	4	4	3	2	3	37
76					5	2	3	2	3	3	4	2	3	4	31
77					3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
78					4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	42
79					3	3	4	5	4	5	4	3	5	4	40
80					3	3	4	5	5	4	3	4	5	4	40
81					5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	42

82					4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	46
83					4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	45
84					4	5	4	4	5	3	5	3	5	5	43
85					3	4	5	4	4	4	5	5	4	3	41
86					5	3	4	3	5	3	5	4	4	4	40
87					4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	45
88					5	5	3	4	4	5	3	5	4	5	43
89					4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	40
90					3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	41
91					5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45
92					5	3	4	3	5	4	5	5	4	5	43
93					3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	41
94					3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	43
95					5	3	3	4	5	5	4	3	4	5	41
96					5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	40
97					4	5	3	5	4	4	5	4	3	5	42
98					3	3	5	4	4	5	3	5	4	5	41

LAMPIRAN 2: OUTPUT SPSS

Hasil Validitas Variabel

***Work Life Balance* (X1)**

Variabel	item	R hitung	R table	keterangan
Work life balance	X1.1	0.475	0.198	*Valid*
	X1.2	0.559	0.198	*Valid*
	X1.3	0.349	0.198	*Valid*
	X1.4	0.354	0.198	*Valid*
	X1.5	0.295	0.198	*Valid*
	X1.6	0.520	0.198	*Valid*
	X1.7	0.600	0.198	*Valid*
	X1.8	0.643	0.198	*Valid*
	X1.9	0.398	0.198	*Valid*
	X1.10	0.299	0.198	*Valid*

Hasil Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Variabel	item	R hitung	R table	keterangan
Kepuasan kerja	X2.1	0.437	0.198	*Valid*
	X2.2	0.447	0.198	*Valid*
	X2.3	0.320	0.198	*Valid*
	X2.4	0.321	0.198	*Valid*
	X2.5	0.442	0.198	*Valid*
	X2.6	0.501	0.198	*Valid*
	X2.7	0.393	0.198	*Valid*

Variabel	item	R hitung	R table	keterangan
	X2.8	0.402	0.198	*Valid*
	X2.9	0.402	0.198	*Valid*
	X2.10	0.373	0.198	*Valid*

Hasil Validitas Variabel Kebahagiaan Pegawai (Y)

Variabel	item	R hitung	R table	keterangan
Kebahagiaan pegawai	Y1	0.219	0.198	*Valid*
	Y2	0.416	0.198	*Valid*
	Y3	0.315	0.198	*Valid*
	Y4	0.469	0.198	*Valid*
	Y5	0.347	0.198	*Valid*
	Y6	0.484	0.198	*Valid*
	Y7	0.406	0.198	*Valid*
	Y8	0.501	0.198	*Valid*
	Y9	0.532	0.198	*Valid*
	Y10	0.599	0.198	*Valid*

Uji Reabilitas

Variabel	Cronbact Alpha	R table	Keterangan
Work life balance (X1)	791	0.1975	*Reable*
Kepuasan kerja (X2)	786	0.1975	*Reable*
Kebahagiaan pegawai (Y)	795	0.1975	*Reable*

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.94690971
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.058
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_Y * Total_X1	Between Groups	(Combined)	181.732	14	12.981	1.288	.232
		Linearity	100.144	1	100.144	9.939	.002
		Deviation from Linearity	81.589	13	6.276	.623	.828
	Within Groups		836.268	83	10.076		
	Total		1018.000	97			

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.702	2.630		2.928	.004
	Total_X1	-.028	.061	-.052	-.459	.647
	Total_X2	-.108	.067	-.183	-1.614	.110

a. Dependent Variable: ABS_RES

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	22.985	4.127		5.570	.000
	Total_X1	.151	.095	.168	1.586	.116
	Total_X2	.307	.105	.309	2.918	.004

a. Dependent Variable: Total_Y

Uji koefisien Determinasi R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.415[a]	.173	.155	2.978

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	22.985	4.127		5.570	.000
	Total_X1	.151	.095	.168	1.586	.116
	Total_X2	.307	.105	.309	2.918	.004

a. Dependent Variable: Total_Y

Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175.625	2	87.813	9.903	.000[b]
	Residual	842.375	95	8.867		
	Total	1018.000	97			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

BIODATA

Penulis bernama Jumaida Putri Yanti merupakan anak ke 6 dari Bapak M. Yunus dan Ibu Siti Aisyah. Penulis dilahirkan di Kampung Baru, 18 Agustus 2004.

Riwayat Pendidikan:

Tahun 2010: Penulis Tamat Sekolah SDN 010 Kuala Selat

Tahun 2019: Penulis Tamat Sekolah MTS An-Nur Kuala Selat

Tahun 2022 : Penulis Tamat Sekolah SMAN 1 Tembilahan Kota

Tahun 2022 : Penulis Terdaftar sebagai Mahasiswa di Universitas Islam Indragiri (UNISI)

SKRIPSI Jumaida Putri Yanti Mnajemen Perbaikan.pdf

ORIGINALITY REPORT

48%
SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	repository.unisi.ac.id Internet	1166 words — 7%
2	diskominfo.bengkayangkab.go.id Internet	890 words — 5%
3	repositori.uma.ac.id Internet	752 words — 4%
4	bajangjournal.com Internet	447 words — 3%
5	repository.uin-suska.ac.id Internet	353 words — 2%
6	etheses.uin-malang.ac.id Internet	322 words — 2%
7	repository.ub.ac.id Internet	227 words — 1%
8	eskripsi.usm.ac.id Internet	205 words — 1%
9	repository.umsu.ac.id Internet	184 words — 1%
10	repository.ar-raniry.ac.id Internet	175 words — 1%
11	repositori.usu.ac.id Internet	173 words — 1%
12	Siti Luthfiah Aladawiyah, Iwan Asmadi. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Acryland	128 words — 1%

Jakarta", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025
Crossref

13	repository.unissula.ac.id Internet	113 words — 1%
14	eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id Internet	106 words — 1%
15	repository.uinbanten.ac.id Internet	93 words — 1%
16	repository.undaris.ac.id:8080 Internet	80 words — < 1%
17	eprints.ahmaddahlan.ac.id Internet	75 words — < 1%
18	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet	74 words — < 1%
19	Mawar Mawar, Alamsjah Alamsjah, Amelia Rezki Septiani Amin. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dividend Payout Ratio Pada PT Unilever Indonesia Tbk Periode 2020-2024", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	71 words — < 1%
20	repository.uindatokarama.ac.id Internet	67 words — < 1%
21	eprints.unsri.ac.id Internet	66 words — < 1%
22	eprints.walisongo.ac.id Internet	64 words — < 1%
23	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet	62 words — < 1%
24	Sarjono. "Kepuasan Kerja Guru Pada Lembaga Paud Islam di Kabupaten Cilacap (Studi Komparatif Pada TK IT Insan Kamil dan RA AL Barokah Cisumur Kecamatan Gandrungmangu).", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia) ProQuest	58 words — < 1%

25	repository.nobel.ac.id Internet	57 words — < 1%
26	Deni Widyo Prasetyo. "Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Melalui Work Life Balanced Yang Optimal", Solusi, 2025 Crossref	56 words — < 1%
27	Nurul Octaviyanti Ginting, Zuhrina Aidha. "Pengaruh Shift Kerja dan Masa Kerja terhadap Keluhan Musculoskeletal Disorders (MSDs) pada Pekerja Pelayanan Teknik di PT. PLN Ulp Pancur Batu", Jurnal Pendidikan Tambusai, 2026 Crossref	56 words — < 1%
28	repository.uinjkt.ac.id Internet	56 words — < 1%
29	eprints.unimudasorong.ac.id Internet	55 words — < 1%
30	ANGELINA CAROLIN B2042152001. "ANALISIS PENGARUH CELEBRITY ENDORSER DAN PRODUCT QUALITY TERHADAP BUYING DECISION SERTA DAMPAKNYA PADA SATISFACTION (Survei Pada Konsumen Produk Kosmetik Rossa Beauty Di Kota Pontianak)", Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 2019 Crossref	54 words — < 1%
31	repository.unja.ac.id Internet	52 words — < 1%
32	Saskia Nadila, Chalid Imran Musa, Agung Widhi Kurniawan. "Pengaruh Work Life Balance dan Flexible Working Arrangement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank BRI Cabang Sidenreng Rappang", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	51 words — < 1%
33	ejournal-nipamof.id Internet	50 words — < 1%
34	Seshi Ikrima Alfariza, Nurinaya Nurinaya, Sri Wahyuni. "Pengaruh Beban Kerja dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Digital: Studi Kasus ATR/BPN KAB. Luwu Timur", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	48 words — < 1%

35	Nadia Dewi Fransiska, Widya Fatimatuz Zahra, Gita Rahmawati, Arum Adelia Shashabila, Rizky Ramadhan Aprian Aditama. "Pengaruh Work Life Balance, Tingkat Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Surakarta", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	47 words — < 1%
36	repository.iainpare.ac.id Internet	45 words — < 1%
37	repository.unj.ac.id Internet	44 words — < 1%
38	digilib.uinkhas.ac.id Internet	43 words — < 1%
39	Utami, Yuli Hana Puji. "Pengaruh Wisata Religi Terhadap Penguatan Spiritual dan Pemahaman Keislaman Bagi Siswa MTs di Kabupaten Cilacap.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia) ProQuest	42 words — < 1%
40	docobook.com Internet	40 words — < 1%
41	Ira Madhani Miransyah, Khairunnisak Khairunnisak. "Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Pabrik Kelapa Sawit Rambutan", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	39 words — < 1%
42	repository.uinsaizu.ac.id Internet	39 words — < 1%
43	digilib.unila.ac.id Internet	36 words — < 1%
44	www.jeinsa.com Internet	36 words — < 1%
45	Pujiniarti, Yayu Bondan. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Raudlatul Athfal di Kecamatan Bobotsari Purbalingga.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia) ProQuest	33 words — < 1%

46	Erlina Ribka Tambunan, Anton A.P. Sinaga, Maludin Panjaitan. "Pengaruh Integritas, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Binjai", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	32 words — < 1%
47	etd.uinsyahada.ac.id Internet	32 words — < 1%
48	Asri Sastiana, Mesran. "Evaluasi Kualitas Website Sistem Informasi Akademik Terhadap Efektivitas Pelayanan Administrasi di SMA Swasta Nur Azizi Tanjung Morawa Menggunakan Model Delone and Mclean", JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, 2026 Crossref	30 words — < 1%
49	adoc.pub Internet	30 words — < 1%
50	Askha Dea Salsabila, Maswanto Maswanto. "Pengaruh Keterlibatan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Walikota Jakarta Selatan", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	29 words — < 1%
51	Maidir Sutino, Syahbandi Syahbandi, Ikram Yakin, Titik Rosnani, Hasanudin Hasanudin. "Turnover intention mahasiswa generasi Z: Pengaruh work-life balance dan kompensasi dengan mediasi kepuasan kerja", Journal of Management and Digital Business, 2026 Crossref	28 words — < 1%
52	eprints.undip.ac.id Internet	28 words — < 1%
53	es.scribd.com Internet	28 words — < 1%
54	repository.unifa.ac.id Internet	28 words — < 1%
55	Wahyono, Tri. "Pengaruh Literasi Keuangan Terhadap Perilaku Keuangan Aparatus Sipil Negara (ASN) Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada ASN Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas).", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia)	26 words — < 1%

ProQuest

56	Yasyfa Maghfyra, Dewi Ayu Larassati. "Membangun Budaya Kerja Sehat dan Berkinerja Tinggi: Mengintegrasikan Work-life balance dalam Manajemen Kantor melalui Penerapan Ergonomi dan K3", Indonesian Journal of Public Administration Review, 2024 Crossref	25 words — < 1%
57	repository.usd.ac.id Internet	25 words — < 1%
58	Effendi, M. Rokhis Milzam. "Model Kinerja Sdm Berbasis Person Organization Fit dan Iklim Kerja Dimediasi Kepuasan Kerja", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 ProQuest	24 words — < 1%
59	Nur Ainun, Muhammad Yusuf, Asri Jaya. "Pengaruh Literasi Digital Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan", Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, 2026 Crossref	24 words — < 1%
60	ejournal.cibinstitut.com Internet	23 words — < 1%
61	repository.radenintan.ac.id Internet	23 words — < 1%
62	repository.usbypkp.ac.id Internet	23 words — < 1%
63	Citra Pratiwi, Muhammad Kasran, Suparni Sampetan. "Pengaruh Knowledge Management dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kab. Luwu Utara", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2025 Crossref	22 words — < 1%
64	Maratun Maratun, Muhammad Badar, Muhammad Yusuf. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasaan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	22 words — < 1%
65	repository.untad.ac.id Internet	22 words — < 1%

66 Nabilah Ramadhan, Vina Silviani Marinda. "Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Ibu Bekerja Sebagai Guru PAUD di Kota Cimahi", JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan), 2019
Crossref
21 words — < 1%

67 Pujiyanto, Fajar. "Smart Smoking Room Berbasis Logika Fuzzy", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2022
ProQuest
21 words — < 1%

68 Rivaldi Sondakh, Greis M. Sendow, Genita G. Lumintang. "Pengaruh Human relation, Beban kerja mental dan Work life balance terhadap Kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk Branch Office Manado", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023
Crossref
21 words — < 1%

69 Sarahana Filia, Siti Rodiah, Siti Samsiah. "Pengaruh literasi digital, media sosial dan pengetahuan kewirausahaan terhadap minat berwirausaha mahasiswa akuntansi Universitas Muhammadiyah Riau", Jurnal CoSciTech (Computer Science and Information Technology), 2024
Crossref
21 words — < 1%

70 Setyanugraha, M. Arief. "Pengaruh Integritas Karyawan, Kualitas Pelayanan, dan Local Wisdom Terhadap Loyalitas Anggota (Studi Kasus BMT-BMT di Wilayah Kabupaten Purbalingga).", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia)
ProQuest
21 words — < 1%

71 Devi Novrizta. "HUBUNGAN ANTARA MINAT MEMBACA DENGAN KETERAMPILAN MENULIS KARANGAN NARASI SISWA SEKOLAH DASAR", Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran, 2018
Crossref
20 words — < 1%

72 Awang Kechek, Nurul Nazihah Binti. "Faktor organisasi yang mempengaruhi kebahagiaan pensyarah di Universiti Awam Malaysia", Universiti Tun Hussein Onn (Malaysia), 2024
ProQuest
19 words — < 1%

73 Faudzya Azzahra, M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro, Irwan Abdullah. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Inovasi Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan", Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, 2026
Crossref
19 words — < 1%

74	Sutikno, Rita Novianti. "Model Peningkatan Kinerja Sumber daya Manusia Dinas Perhubungan Kabupaten Kotawaringin Barat", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 ProQuest	19 words — < 1%
75	Wulan Nurmayasari, Indah Ramadhoniyah Adri, Nia Kurniawati Harun, Yudhinanto CN. "Work- Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Damri Lampung", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	19 words — < 1%
76	ojs.unimal.ac.id Internet	19 words — < 1%
77	Clarissa Aurelia Williem, Syawaluddin. "Pengaruh work-life balance terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening", Jurnal Bisnis Mahasiswa, 2026 Crossref	18 words — < 1%
78	Julian Brilliant Saecar, Aam Rachmat Mulyana. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. XYZ", Jurnal EMT KITA, 2025 Crossref	18 words — < 1%
79	Vella Ayu Nur Jannah, Sasi Utami, Yogi Yunanto. "Pengaruh Etos Kerja dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan", JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, 2026 Crossref	18 words — < 1%
80	openjournal.unpam.ac.id Internet	18 words — < 1%
81	Adinda Salsabila, Ridlwan Muttaqin, Listri Herlina. "Pengaruh Work Life Balance, Program Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Juanindo Perkasa", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2025 Crossref	17 words — < 1%
82	Anggi Anggriani, Chairul Adhim, Shoalihin Shoalihin. "Optimalisasi Kinerja Pegawai: Analisis Kepuasan Kerja sebagai Mediator antara Motivasi dan Penempatan Kerja di Bidang Bina Marga PUPR Dompu", The Journal of Business and Management Research, 2025 Crossref	17 words — < 1%
83	eprints.radenfatah.ac.id	

Internet

17 words — < 1%

84 Chintya Melati Pangaribuan, Anton A.P Sinaga, Mislan Sihite. "Hubungan Person Job Fit, Work Life Balance, dan Flexible Work Terhadap Intention To Stay Pada Pegawai PT. Telkom Witel Sumatera", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026

Crossref

16 words — < 1%

85 Ridho Pratama Putra, Zulfahmi Sengaji. "Pengaruh Citarasa, Kenyamanan Berbelanja dan Harga terhadap Keputusan Pembelian Roti Jaya Bakery di Kalianda Lampung Selatan", Indonesian Research Journal on Education, 2025

Crossref

16 words — < 1%

86 Rokhim, Muhamad Abdul. "Anteseden Minat Entrepreneur Wanita", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2022

ProQuest

16 words — < 1%

87 Yuda Septiadi Hendra, Free Dirga Dwatra. "Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT PLN (Persero) Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin di Sawahlunto", ARZUSIN, 2024

Crossref

16 words — < 1%

88 Melly Melly, Sari Laelatul Qodriah, Risdianto Risdianto. "PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Jurnal Administrasi Terapan, 2025

Crossref

15 words — < 1%

89 Noza Apria Aulya Putri, Zusmawati Zusmawati. "Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Balai Selasa Kabupaten Pesisir Selatan", ARZUSIN, 2026

Crossref

15 words — < 1%

90 Ayunda Putri Maharani, Ali Amran. "Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada CV XYZ di Kota Bandung)", Assets Journal: Management, Administration, Economics, and Accounting, 2025

Crossref

14 words — < 1%

91 Bachtiar Arifudin Husain, Arief Budi Santoso, Edy Krisyanto. "Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Kota Tangerang Selatan", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026

Crossref

14 words — < 1%

92	Gede Krisna Mahadi Karang, Ni Nyoman Yulianthini. "PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN BULELENG", JURNAL EKONOMI SAKTI (JES), 2026 Crossref	14 words —	< 1%
93	Mustafidah, Elwafa Nur Aizzatul. "Peran Teknologi Informasi Dalam Memoderasi Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Perbankan Umum Syariah di Kota Semarang)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 ProQuest	14 words —	< 1%
94	N.L.P.E Maharani, I.B.K Suarmaja. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Penjadwalan Kerja Terhadap Work Life Balance Pada Karyawan Hotel Siddhartha Kubu Bali", Journal of Innovative and Creativity (Joecy), 2026 Crossref	14 words —	< 1%
95	Tiksnayana Vipraprastha, Bagus Nyoman Kusuma Putra, I Gede Rihayana. "PENGARUHWORK LIFE BALANCE, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. INDAH PERMAI DEPO NEGARA", Widya Amerta, 2025 Crossref	14 words —	< 1%
96	eprints.upjb.ac.id Internet	14 words —	< 1%
97	Meldasari Said, Lapitri Noor Adinna. "PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP RETENSI KARYAWAN, KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI", Jurnal Visionida, 2025 Crossref	13 words —	< 1%
98	Pangestu, Novitasari Puji. "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Anggota Kepolisian di Polrestabes Kota Semarang)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 ProQuest	13 words —	< 1%
99	www.scribd.com Internet	13 words —	< 1%
100	Amri, Irwan. "Pengaruh Capping Price dan Penerapan DMO Batubara Terhadap Profitabilitas Dengan Mediasi Good Corporate Governance Pada Perusahaan Tambang di Indonesia", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 ProQuest	12 words —	< 1%

101 Fernando, Frendi. "Efektivitas Qur'anic Forgiveness Therapy Berbasis Q.S. Ali Imran Ayat 159 Dalam Meningkatkan Regulasi Emosi Anak Binaan di Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Kutoarjo Kabupaten Purworejo", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia), 2025
ProQuest
12 words — < 1%

102 Nurul Annisa Asri, Muh. Nur Rasyid, Alamsjah. "Pengaruh Work Life Balance dan Person Job Fit terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Bupati Gowa", Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology, 2026
Crossref
12 words — < 1%

103 Sarah Simanjuntak, Elperida Juniarni Sinurat, Tiur Rajaguguk. "Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, dan Career Development Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. BPR NBP 1 Bank Daerah Kota Laguboti", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026
Crossref
12 words — < 1%

104 Sukiyono, Agus. "Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Satpol Pp Kabupaten Demak", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024
ProQuest
12 words — < 1%

105 Zsulkifli Zsulkifli, Andi Jam'an, Sitti Nurbaya. "Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kabupaten Enrekang", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026
Crossref
12 words — < 1%

106 ejournal.indo-intellectual.id
Internet
12 words — < 1%

107 lib.ibs.ac.id
Internet
12 words — < 1%

108 Bariyah, Siti Khusnul. "Hubungan Pembiasaan Budaya Islami Dan Kedisiplinan Beribadah Dengan Kepribadian Siswa Kelas 6 Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Banyumas", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia), 2022
ProQuest
11 words — < 1%

109 Daniel Christian, Susana Prapunoto. "Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Wanita Karier Dewasa Awal Pada PT Budimas Makmur Mulia", G-Couns: Jurnal Bimbingan dan Konseling, 2025
11 words — < 1%

Crossref

110 Hasna Nursyfa, Andhika Mochamad Siddiq. "Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan CV. HD Trijaya Abadi.", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 — 10 words — < 1%
Crossref

111 Muh Haikal Fiqram, Burhanuddin Burhanuddin, Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo, M. Ikhwan Maulana Haeruddin, Zainal Ruma. "Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Provinsi Sulawesi Selatan", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025 — 10 words — < 1%
Crossref

112 Ni Kadeq Ratna Dwi Lestari, Rini Anggriani, Irwan Cahyadi, Ika Yuliana, Susilo Talidobel. "Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN Persero Unit Induk Wilayah (UIW NTB)", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025 — 10 words — < 1%
Crossref

113 Sisviangga, Andrian Dwi. "Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pascapandemi Covid-19 (Studi pada Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Utara)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 — 10 words — < 1%
ProQuest

114 ejournal.unsrat.ac.id — 10 words — < 1%
Internet

115 repository.radenfatah.ac.id — 10 words — < 1%
Internet

116 Abdul Aziz Nugraha Pratama, Aprina Wardani. "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)", Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 2018 — 9 words — < 1%
Crossref

117 Adinda Ahda Sabila, Free Dirga Dwatra. "Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Dosen Wanita di Universitas Negeri Padang", TSAQOFAH, 2025 — 9 words — < 1%
Crossref

118 Arifin, Joko. "Pengaruh Program Kewirausahaan Digital dan Motivasi Berwirausaha Terhadap Pembentukan Karakter Kewirausahaan Siswa SMK Negeri 1 Kaligondang.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia) — 9 words — < 1%
ProQuest

119 Dewi Nabila Wagiono, Okta Karneli. "Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kinerja Perawat pada Aulia Hospital Pekanbaru", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025 — 9 words — < 1%
Crossref

120 Dewirahmadanirwati Dewirahmadanirwati, Jeni Nofrianti. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Padang", ARZUSIN, 2025 — 9 words — < 1%
Crossref

121 Gabriel Christian Ivanlie Nistelrooy Palapa, Susanti Saragih. "Peran kesiapan digital, work-life balance, dan stres kerja dalam kepuasan kerja karyawan era digital", Journal of Management and Digital Business, 2026 — 9 words — < 1%
Crossref

122 Gilang Azis Ferdian, Epsilandri Septyarini, Jajuk Herawati. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Serta Staff Tata Usaha SMA Negeri 2 Playen Gunungkidul", Swabumi, 2023 — 9 words — < 1%
Crossref

123 Muhamad Yoga Alfranssyah, Muhammad Aziz Firdaus, Azolla Degita Aziz. "Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kinerja pada Gemilang Realty Group", Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, 2023 — 9 words — < 1%
Crossref

124 Neti Yuliawati, Lukmanul Hakim. "Pengaruh Kesadaran Wajib Pajak, Kualitas Pelayanan Perpajakan, dan Kepatuhan Wajib Pajak terhadap Penerimaan Pajak (Studi Kasus di KPP Pratama Pandeglang Tahun 2020–2025)", Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis, 2026 — 9 words — < 1%
Crossref

125 Pratiwi Pribadi Putri, Emron Edison. "Pengaruh Travel Motivation dan Perceived Value Terhadap Minat Berkunjung Kembali di Desa Wisata Lebakmuncang Ciwidey", Manajemen dan Pariwisata, 2024 — 9 words — < 1%
Crossref

126 Pratiwi, Bianda Sekar. "Pengaruh Intellectual Capability , Budaya Perusahaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor — 9 words — < 1%

Bpplk Semarang", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024
ProQuest

127 Clarissa Cindy Oktavia, Sri Budi Kasiyati. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan pada J&T Express di Surabaya", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 — 8 words — < 1%
Crossref

128 Endi Dwinugraha, Anies Lastiati. "PENGARUH HYBRID WORKING PASCA PANDEMI COVID-19 TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN PEMEDIASI WORK LIFE BALANCE DAN MOTIVASI KERJA (STUDI PADA PEKERJA DI JAKARTA, BOGOR, TANGERANG)", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2025 — 8 words — < 1%
Crossref

129 Erina Rulianti, Giri Nurpribadi, Febrianti Awaliyah. "The Effect of Direct Financial Compensation, Job Performance Appraisal and Physical Work Environment on Employee Job Satisfaction", Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation, 2024 — 8 words — < 1%
Crossref

130 Hariyadi, A. Setia. "Pengaruh komunikasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lembaga penyiaran publik radio Republik Indonesia Purwokerto", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia), 2024 — 8 words — < 1%
ProQuest

131 Jubaedah, Jubaedah. "Pengaruh Pembiasaan Dan Keaktifan Belajar Pendidikan Agama Islam Terhadap Religiusitas Siswa SMK Negeri Se-Cilacap Timur", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia), 2022 — 8 words — < 1%
ProQuest

132 Nafi, Zidni Choiron. "Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia) — 8 words — < 1%
ProQuest

133 Setiyawan, Bambang Agus. "Strategi Komunikasi Lapak Aduan Banyumas Dalam Mewujudkan Good Governance.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia) — 8 words — < 1%
ProQuest

134 Sintia Anggraini, Saiful Anwar. "Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Perawat pada — 8 words — < 1%

Rumah Sakit Umum BKM Painan", ARZUSIN, 2026
Crossref

135 Zakarias Talpatty, William George Louhenapessy, Geradin Rehatta. "Pengaruh Kepuasan Konsumen terhadap Keputusan Pembelian Berulang Air Minum di Depot 3 Putri Kelurahan Waihoka", Jurnal Pendidikan Geografi Unpatti, 2025
Crossref
8 words — < 1%

136 repository.upstegal.ac.id
Internet
8 words — < 1%

137 Arista, Syakir Al Khusna. "Hubungan QWL (Quality Work-Life) Terhadap Feeling of Contribution to Productivity Dengan Islamic Business Ethics Sbagai Variabel Moderasi Pada Karyawan di Pt. Ukhuwah Khasanah Berkah (Ayam Geprek Sa' I) Regional Pekalongan", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024
ProQuest
7 words — < 1%

138 Natasya Cantika Sifaputri, Aris Puji Purwatiningsih, Masitha Fahmi Wardhani, Raden Ayu Aminah Rizkia Puspita Sari. "Peran Kepuasan Kerja sebagai Mediasi antara Work Life Balance dan Burnout terhadap Kinerja Driver Generasi Z pada ShopeeFood di Kota Semarang", Jurnal EMT KITA, 2026
Crossref
7 words — < 1%

139 Akbar, Muhammad Qomarudin. "Peran Tekanan Waktu Dalam Mendukung Profesionalisme dan Independensi Dalam Mendeteksi Kecurangan pada Laporan Keuangan di Kejaksaan Tinggi Jawa Tengah", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024
ProQuest
6 words — < 1%

140 Chelysa Stefanie Br Tarigan, Junika Napitupulu, Tiur Rajagukguk. "Pengaruh Work Experience, Workload, dan Work-Life Balance terhadap Employee Work Productivity pada PT. Bukit Mas Sawit Subur Kecamatan Besitang Kabupaten Langkat", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026
Crossref
6 words — < 1%

141 Goodwill Desember 2013. "Goodwill Vo. 4 No. 2 Desember 2013", JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL", 2014
Crossref
6 words — < 1%

142 Hendri Dunan, Amelia Nurhexsy Saputri. "Pengaruh Flexible Working Arrangement dan Job Satisfaction terhadap Produktivitas Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung", eCo-Buss, 2025
Crossref
6 words — < 1%

143 Istiana, Solekah. "Efektifitas Pelaksanaan Pendaftaran Tanah Pertama Kali Melalui Program Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap di Desa Kalang Lundo Kecamatan Ngaringan Kabupaten Grobogan", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 — 6 words — < 1%
ProQuest

144 Nahariyah, Ika Rahayu Lulu. "Penanaman Nilai Nilai Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti Oleh Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Pada Anak Putus Sekolah di Kecamatan Ayah Kabupaten Kebumen.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia) — 6 words — < 1%
ProQuest

145 Nandi, Mulyadi. "Manajemen Kinerja Berbasis Spiritual Bonding di SMP Muhammadiyah Boarding School (MBS) Zam-Zam Cilongok Banyumas.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia) — 6 words — < 1%
ProQuest

146 Prasetya, Boby Himawan Putra. "Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Employee Well-Being dan Work-life Balance", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 — 6 words — < 1%
ProQuest

147 Rahmawati Rahmawati, Mulfi Sandi Yuda. "Pengaruh Kemasan Produk Dan Persepsi Nilai Terhadap Keputusan Pembelian Hand & Body Lotion Marina Pada Konsumen Generasi Z Di Kabupaten Sukabumi", Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology, 2026 — 6 words — < 1%
Crossref

148 Reka Meilani Br Tarigan, Sondang N.B Marbun, Junika Napitupulu. "Pengaruh Work Life Balance, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025 — 6 words — < 1%
Crossref

149 Selfianur Selfianur, Baharuddin Ballutaris. "PENGARUH BADA USAHA MILIK DESA SUMBER REJEKI UNIT SIMPAN PINJAM TERHADAP TINGKAT KESEJAHTERAAN MASYARAKAT DI DESA PETTUKU KEC. BONTOCANI KAB. BONE", Jurnal Ilmiah Al-Tsarwah, 2021 — 6 words — < 1%
Crossref

150 Widodo, Senoadji. "Manajemen sumber daya manusia bagi guru seni budaya di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak Kabupaten Banyumas", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia), 2024 — 6 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES	OFF	EXCLUDE SOURCES	OFF
EXCLUDE BIBLIOGRAPHY	ON	EXCLUDE MATCHES	OFF