

## Hubungan antara *Work Life Balance* dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja Pada Karyawan di PT. X

Erisa Sukma Dewi<sup>1</sup>, Dewi Soerna Anggraeni<sup>2</sup>  
<sup>1,2</sup> Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta  
e-mail: [200810002@student.mercubuana-yogya.ac.id](mailto:200810002@student.mercubuana-yogya.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work life balance* dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan di PT. X. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif antara variabel *work life balance* dengan variabel kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan di PT. X. Sebanyak 110 karyawan PT. X menjadi responden dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data menggunakan dua skala yaitu skala *work life balance* dan skala kebahagiaan di tempat kerja. Data dianalisis dengan teknik korelasi *Spearman Rank* menggunakan program SPSS ver. 25 for windows. Hasil analisis diperoleh koefisien korelasi sebesar (rxy) 0.316 ( $p < 0.05$ ), hal ini menandakan bahwa hipotesis penelitian diterima yaitu terdapat korelasi positif yang signifikan antara *work life balance* dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan di PT. X. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kebahagiaan di tempat pada karyawan karena kebahagiaan di tempat kerja akan membangun energi positif dengan memiliki semangat yang tinggi saat bekerja dan merasa antusias dalam melakukan pekerjaan.

**Kata kunci:** *Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kebahagiaan di Tempat Kerja, Karyawan*

### Abstract

This research aims to determine the relationship between work life balance and happiness at work among employees at PT. X. The hypothesis proposed in this research is that there is a positive relationship between the work life balance variable and the happiness variable at work among employees at PT. X. A total of 110 employees of PT. X is the respondent in this research. The data collection method uses two scales, namely the work life balance scale and the happiness scale at work. Data were analyzed using the Spearman Rank correlation technique using the SPSS ver. 25 for windows. The results of the analysis obtained a correlation coefficient of (rxy) 0.316 ( $p < 0.05$ ), this indicates that the research hypothesis is accepted, namely that there is a significant positive correlation between work life balance and happiness at work for employees at PT. X. It is important for companies to pay attention to happiness in places for employees because happiness at work will build positive energy by having a high enthusiasm while working and feeling enthusiastic in doing work.

**Keywords:** *Work Life Balance, Happiness at Work, Employees*

### PENDAHULUAN

Persaingan bisnis global semakin ketat sehingga untuk bersaing secara sehat perusahaan diharapkan dapat memaksimalkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang tidak ternilai bagi perusahaan, karena mereka adalah pihak yang menjalankan, mengontrol, dan merencanakan segala aktivitas untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Nurtika & Sariyathi, 2018). Keberhasilan dan daya saing perusahaan bergantung pada bagaimana perusahaan memperlakukan sumber daya manusianya, terutama karyawan sebagai aset utama (Pratiwi & Hiimam, 2014).

Menurut Hasibuan (2007), karyawan adalah orang yang bekerja untuk perusahaan dengan memberikan tenaga mereka, baik tenaga fisik maupun pikiran, dan menerima imbalan yang telah disepakati bersama. Perkembangan jumlah tenaga kerja di Indonesia mengalami peningkatan

yang signifikan setiap tahunnya. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) pada bulan Agustus 2023, jumlah pekerja di Indonesia mencapai 147,71 juta orang, dengan distribusi di berbagai sektor pekerjaan. Di Indonesia, ada banyak perusahaan yang bergerak di bidang jasa, retail, dan lain-lain, seperti perusahaan ritel, perusahaan jasa, dan perusahaan distributor. Perusahaan jasa merupakan bisnis yang menawarkan layanan atau pelayanan kepada individu, kelompok, atau organisasi. Pendapatan mereka didapatkan melalui penyediaan layanan, bukan penjualan barang fisik. Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa adalah PT.X. PT. X didirikan pada tahun 2018, berlokasi di Sleman, Yogyakarta. Jasa yang disediakan oleh PT. X meliputi tenaga kebersihan dan tenaga pengemudi.

Menurut Goel dan Singh (2015) menyatakan bahwa karyawan yang bekerja karena ada sesuatu yang akan dicapai dan berharap bahwa pekerjaan yang dilakukan akan merubah keadaan menjadi lebih baik, baik dari segi kebutuhan ekonomi maupun kebutuhan sosial dengan lingkungan sekitar. Namun pada kenyataan banyak hal-hal yang dapat memicu munculnya beberapa permasalahan yang dapat menimpa karyawan di lingkungan kerjanya. Dimana permasalahan tersebut dapat mempengaruhi karyawan, seperti hubungan yang kurang baik dengan atasan maupun rekan kerja, beban kerja terlalu berat dan tidak sesuai dengan kapasitasnya, lingkungan yang kurang baik dan sebagainya. Permasalahan-permasalahan yang terjadi pada karyawan tidak ditangani dapat berdampak pada perusahaan dan karyawannya.

Karyawan merupakan salah satu bagian penting dalam perusahaan karena karyawan menjadi sumber daya manusia yang berperan sebagai penggerak roda perusahaan untuk mencapai visi misi perusahaan (Setyawan & Tobing, 2022). Ketika pekerjaan menjadi prioritas utama bagi karyawan dan mereka memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, mereka kan mampu memberikan performa terbaik. Kebahagiaan di lingkungan kerja memberikan dampak positif yang signifikan bagi perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu, suasana kerja yang menyenangkan sangat penting bagi karyawan, karena karyawan yang bahagia di tempat kerja akan merasa puas dengan kehidupan mereka, bekerja lebih produktif, dan mengurangi *turnover* sehingga dapat membangun sumber daya manusia yang berkualitas (Ningsih, 2013).

Berdasarkan hasil survei Korius dari Katadata Insight Center (KIC) pada tahun 2023 menunjukkan bahwa terdapat beberapa orang yang mengaku tidak bahagia dengan pekerjaan yang dijalani. Proporsinya mencapai 11,8% dari total responden dengan rincian 9,8% tidak bahagia. Menurut Pryce-Jones (2010) menyatakan kebahagiaan di tempat kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki individu di setiap waktu kerja, karena individu tersebut mengetahui, mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya sehingga mampu memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan bagi dirinya dalam bekerja. sedangkan menurut Fisher (2010), kebahagiaan di tempat kerja adalah kondisi yang mencerminkan perilaku positif seseorang di tempat kerja diantaranya sikap individu yang dinilai positif hingga emosi individu yang juga positif.

Seharusnya karyawan memiliki kebahagiaan di tempat kerja yang tinggi karena karyawan yang merasakan kebahagiaan di tempat kerja akan memberikan potensi kerjanya 40% lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang tidak merasakannya (Pryce-Jones, 2010). Tingginya kebahagiaan di tempat kerja dapat memberikan berdampak positif bagi karyawan dan perusahaan. Ketika karyawan merasakan kebahagiaan di tempat kerja, mereka cenderung akan berperilaku positif, meningkatkan produktivitas, memberikan penilaian positif terhadap pekerjaan, dan mencapai kepuasan kerja yang berdampak pada keberhasilan perusahaan (Wijaya dan Shiva, 2024). Lebih lanjut, rendahnya kebahagiaan di tempat kerja juga akan memberikan dampak yang tidak baik pada hasil kinerja dan kondisi karyawannya (Setyawan & Tobing, 2022). Selain itu, rasa tidak bahagia bagi karyawan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti ketidakpuasan dan tingkat *turnover* tinggi (Soengjandi, 2013). Dampak buruk lainnya ketika karyawan tidak bahagia di tempat kerja, karyawan dapat menunjukkan ketidakbahagiaan tersebut dalam berbagai cara seperti mengarah pada perilaku kontraproduktif, protes, dan ketidakhadiran (Hasibuan dkk, 2023).

Menurut Seligman (2005) mengungkapkan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kebahagiaan, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi kepuasan terhadap masa lalu, optimisme terhadap masa depan, dan kebahagiaan pada masa sekarang. Sedangkan untuk faktor eksternal meliputi budaya, kehidupan sosial, agama atau religiusitas, pernikahan,

usia, uang, kesehatan, dan jenis kelamin. Kehidupan sosial ini mencakup semua interaksi dan hubungan yang individu miliki di luar pekerjaan, seperti dengan keluarga, teman, maupun komunitas. Individu yang memiliki tingkat kebahagiaan yang tinggi umumnya memiliki kehidupan sosial yang memuaskan dan menghabiskan banyak waktu bersosialisasi (Matheos, 2017). Kehidupan sosial yang terjalin sebaiknya bersifat terbuka antara satu sama lain, karena didalam kehidupan sosial ini mencakup hubungan dengan keluarga, teman, maupun komunitas yang dimana di dalamnya tersedia dukungan. Dari dukungan yang didapatkan oleh individu, baik dukungan keluarga, dukungan teman, maupun dukungan komunitas dapat membantu mencapai keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan dan pekerjaan atau disebut dengan *work life balance* (Nurhabiba, 2020).

*Work life balance* mengacu pada kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Menurut Fisher dkk (2003) *work life balance* merupakan hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktunya baik di tempat kerja dan aktivitas lainnya di luar pekerjaan. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih bahagia (Larassati & Maghyra, 2024). Sedangkan *work life balance* yang buruk dapat menyebabkan sejumlah gejala yang dapat berdampak pada kebahagiaan karyawan (John dkk, 2020). Karyawan yang menjaga *work life balance* akan lebih bahagia baik di tempat kerja maupun di rumah (Roy & Konwar, 2020).

Penelitian yang diadakan oleh Rini (2024) hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap tingkat kebahagiaan perempuan yang bekerja. Kontribusi *work life balance* terhadap kebahagiaan perempuan bekerja tercatat sebesar 17,5%. Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh Jannah dan Suryani (2021) mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kebahagiaan yang dimediasi oleh self esteem pada karyawan sektor perbankan kota Banda Aceh. *Work life balance* memberikan sumbangan sebesar 25,1% terhadap kebahagiaan pada karyawan sektor perbankan kota Banda Aceh. Hubungan yang positif dari penelitian tersebut menggambarkan bahwa semakin tinggi *work life balance* yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi kebahagiaan di tempat kerja. Hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki peran penting dalam meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan. Hal ini karena *work life balance* memungkinkan karyawan untuk memiliki waktu yang cukup untuk mengurus antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, sehingga mengurangi stres dan kelelahan. Dengan demikian, karyawan dapat memiliki energi dan motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas dan kebahagiaan di tempat kerja. Selain itu, *work life balance* juga dapat membantu karyawan untuk memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, sehingga mengurangi konflik antara kedua hal tersebut. Dengan demikian, karyawan dapat memiliki kehidupan yang lebih seimbang dan bahagia. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan pentingnya *work life balance* dalam meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan.

## METODE

Metode penelitian yang diterapkan adalah penelitian kuantitatif non eksperimen dengan pendekatan korelasional. Subjek penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di PT. X dengan minimal lama bekerja adalah 1 tahun. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode skala. Menurut Sugiyono (2020) skala merupakan suatu cara yang digunakan dalam mengukur suatu data kontinum yang dikelompokkan kedalam interval dengan memperhatikan panjang pendeknya interval yang ada dalam instrumen pengukuran, sehingga ketika skala tersebut diterapkan dalam proses pengukuran akan diperoleh data yang bersifat kuantitatif. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden melalui google formulir. Penelitian ini menggunakan skala likert untuk mengumpulkan data. Skala likert merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial dan variabel yang diteliti diuraikan menjadi indikator-indikator penelitian (Sugiyono, 2020). Dimana dalam skala likert, responden diminta untuk menyatakan tingkat kesesuaian mereka terhadap pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan objek penelitian (Azwar, 2016).

Ada dua skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini, yang pertama yaitu milik peneliti yang sebelumnya dilakukan uji coba terlebih dahulu dengan mengacu pada aspek-aspek kebahagiaan di tempat kerja milik Pryce-Jones yaitu kontribusi, keyakinan, budaya, komitmen, dan kepercayaan. Jumlah aitem adalah 20 dengan skor reliabilitas  $\alpha = 0.825$ , contoh aitem dari aspek kontribusi. "Saya mendapatkan apresiasi ketika mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik", contoh aitem dari aspek keyakinan. "Kesuksesan dalam penyelesaian tugas di masa lalu memotivasi saya untuk penyelesaian tugas mendatang". Contoh aitem dari aspek budaya. "Budaya organisasi di tempat saya bekerja mendukung saya untuk menjadi individu yang lebih baik". Contoh aitem dari aspek komitmen. "Saya mampu memberikan kontribusi lebih untuk mencapai keberhasilan perusahaan di tempat saya bekerja". contoh aitem dari aspek kepercayaan. "Saya yakin dapat bertanggung jawab terhadap job desk yang diberikan". Skala kedua yaitu *work life balance* memodifikasi milik Rahmi (2022) dengan mengacu pada aspek-aspek *work life balance* milik Fisher, Bulger, dan Smith yaitu WIPL (*Work Interference with Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference with Work*), PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*), WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*). Jumlah aitem adalah 17 dengan skor reliabilitas  $\alpha = 0.859$ , contoh aitem dari aspek WIPL (*Work Interference with Personal Life*). "Saya merasa sangat lelah ketika pulang bekerja sehingga tidak dapat mengerjakan aktivitas yang lain". contoh aitem dari aspek PLIW (*Personal Life Interference with Work*). "Saya merasa kurang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan karena banyak menghadapi kesulitan dalam kehidupan pribadi". Contoh aitem dari aspek PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*). "Aktivitas di tempat kerja berdampak pada peningkatan kehidupan pribadi saya". Contoh aitem dari aspek WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*). "Saya merasa suasana hati di tempat kerja lebih baik karena hal-hal yang terjadi di hidup saya berjalan dengan baik".

Sampel yang didapatkan selama proses pengambilan data adalah sejumlah 110 responden dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yang berarti pemilihan sampel berdasarkan karakteristik atau atribut yang sudah ditentukan oleh peneliti. Responden yang terlibat terdiri dari 50% laki-laki dan 50% perempuan. Berdasarkan rentang usia responden, sebanyak 26% berusia 23-27 tahun, sebanyak 45% berusia 28-31 tahun, sebanyak 16% berusia 32-35%, sebanyak 10% berusia 36-39 tahun, dan sebanyak 3% berusia 40-42 tahun. Berdasarkan pendidikan terakhir, sebanyak 17% lulusan SMA/SMK, sebanyak 13% lulusan D3, sebanyak 63% lulusan S1, dan sebanyak 7% lulusan S2. Berdasarkan status karyawan, sebanyak 57% karyawan tetap, sebanyak 31% karyawan kontrak, dan sebanyak 12% karyawan outsourcing.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 26 *for windows* dan uji yang dilakukan adalah uji kategorisasi, uji prasyarat yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Spearman Rank*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan uji hipotesis, dilakukan uji prasyarat terlebih dahulu, yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Hasil uji normalitas ditemukan baik variabel *work life balance* maupun tidak berdistribusi normal ( $p = 0.000$ ). Lebih lanjut, uji linearitas juga menemukan hubungan yang linear antar kedua ( $F = 386.482, p = 0.000$ ).

**Tabel 1. Uji Hipotesis**

		<b>Work Life Balance</b>	<b>Kebahagiaan Di Tempat Kerja</b>
<i>Work Life Balance</i>	Correlation Coeficient	1.000	.316**
	Sig. (2-tailed)		0.001
	N	110	110
Kebahagiaan Di Tempat Kerja	Correlation Coeficient	.316	1.00
	Sig. (2-tailed)	0.001	
	N	110	110

\*\* *Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)*

Hasil tabel uji korelasional *Spearman Rank* menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara *work life balance* dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan di PT. X ( $r = 0.316, p = 0.001$ ).

**Tabel 2**

Kategori	Norma	Skor	N	Persentase
Tinggi	$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$X \geq 51$	76	69,1%
Sedang	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$34 \leq X < 51$	24	21,8%
Rendah	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 34$	10	9,1%
Total			110	100%
Tinggi	$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$X \geq 60$	93	84,5%
Sedang	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$40 \leq X < 60$	7	6,4%
Rendah	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 40$	10	9,1%
Total			110	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi dalam penelitian ini yang tampak pada tabel 2, dapat diketahui bahwa 69,1% responden dengan tingkat *work life balance* tinggi, 21,8 responden dengan tingkat *work life balance* sedang, dan 9,1% responden dengan tingkat *work life balance* rendah. Kemudian hasil kategorisasi variabel kebahagiaan di tempat kerja menunjukkan sebanyak 84,5% responden dengan tingkat kebahagiaan di tempat kerja tinggi, 6,4% responden dengan tingkat kebahagiaan di tempat kerja tinggi, dan 9,1% responden dengan tingkat kebahagiaan di tempat kerja tinggi.

Penelitian ini mengenai variabel *work life balance* dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan di PT. X ini menunjukkan sebanyak 69,1% responden merasa memiliki *work life balance* yang baik. Karyawan merasa bahwa mereka dapat menyelaraskan atau menyeimbangkan antara urusan kehidupan pribadi dengan pekerjaannya. Sedangkan sebanyak 21,8% responden merasa memiliki *work life balance* yang cukup baik. Karyawan merasa bahwa mereka dapat menyelaraskan atau menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya, tetapi masih ada aspek yang perlu ditingkatkan. Sebanyak 9,1% responden merasa memiliki tingkat *work life balance* yang kurang baik. Karyawan merasa kurang baik dalam menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan sehingga dapat membuat karyawan kurang merasakan kebahagiaan di tempat kerja. kemudian sebanyak 84,5% responden memiliki tingkat kebahagiaan di tempat kerja yang baik. Karyawan merasakan kebahagiaan di tempat kerja yang tinggi sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan memberikan kepuasan kerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan sebanyak 6,4% responden memiliki tingkat kebahagiaan di tempat kerja yang cukup baik. Karyawan merasa bahwa mereka merasakan kebahagiaan di tempat kerja, tetapi masih ada aspek yang perlu ditingkatkan. Sedangkan sebanyak 9,1% responden memiliki tingkat kebahagiaan di tempat kerja yang kurang baik. Karyawan merasa bahwa mereka tidak merasakan kebahagiaan di tempat kerja, rendahnya kebahagiaan di tempat kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat memicu munculnya dampak negatif sehingga karyawan menunjukkan rasa tidak bahagia tersebut dalam berbagai cara seperti mengarah pada perilaku kontraproduktif, protes dan sering absen.

Berdasarkan hasil uji korelasi dapat diketahui bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara kedua variabel ditandai dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0316 dengan  $p = 0.001$  ( $p < 0.05$ ). artinya, semakin tinggi *work life balance* yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula kebahagiaan di tempat kerja yang dirasakan oleh karyawan, begitupun sebaliknya semakin rendah *work life balance* yang dimiliki oleh karyawan maka semakin rendah pula kebahagiaan di tempat kerja yang dirasakan oleh karyawan. Penelitian yang diadakan oleh Rini (2024) hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap tingkat kebahagiaan perempuan yang bekerja. Kontribusi *work life balance* terhadap kebahagiaan perempuan bekerja tercatat sebesar 17,5%. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih bahagia (Larassati & Maghfirah, 2024). Sedangkan *work life balance* yang buruk dapat menyebabkan sejumlah gejala yang dapat

berdampak pada kebahagiaan karyawan (John dkk, 2020). Karyawan yang menjaga work life balance akan lebih bahagia baik di tempat kerja maupun di rumah (Roy & Konwar, 2020).

Berdasarkan penjelasan di atas, temuan pada penelitian ini konsisten dengan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menemukan adanya hubungan positif antara *work life balance* dengan kebahagiaan di tempat kerja, namun yang membedakan adalah seperti karakteristik subjek, lokasi penelitian, dan jumlah responden. Oleh karena itu, temuan penelitian ini dapat membantu perusahaan memahami pentingnya kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan dan dampaknya terhadap perusahaan. Kebahagiaan di tempat kerja memiliki potensi untuk memberikan dampak positif atau negatif pada karyawan. Dimana karyawan yang merasa bahagia akan meningkatkan kontribusi mereka yang akan berdampak pada peningkatan hasil kerja.

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan salah satunya karena penelitian ini dilakukan dalam waktu yang singkat, sehingga jumlah responden yang didapatkan terbatas. Keterbatasan waktu mengurangi kesempatan untuk menjangkau lebih banyak responden. Akibatnya, jumlah responden yang terbatas dan tidak tersebar secara merata dapat mempengaruhi keterwakilan dari seluruh populasi karyawan di PT. X, sehingga beberapa perspektif mungkin tidak sepenuhnya terwakili.

## SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian serta pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara work life balance dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan di PT. X. Semakin tinggi work life balance, maka semakin tinggi pula kebahagiaan di tempat kerja karyawan PT. X. Sebaliknya, semakin rendah Work life balance, maka semakin rendah pula kebahagiaan di tempat kerja karyawan PT. X. Lebih lanjut, dari hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebagian karyawan PT. X memiliki tingkat work life balance yang tinggi dan memiliki kebahagiaan di tempat kerja yang tinggi.

Peneliti menyarankan bahwa setiap perusahaan diharapkan memperhatikan tingkat kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan. Apabila karyawan merasakan kebahagiaan di tempat kerja maka akan membangun energi positif dengan memiliki semangat yang tinggi saat bekerja dan merasa antusias dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memberikan apresiasi, menghargai kontribusi serta menciptakan kesempatan yang sama bagi semua karyawan. Bagi peneliti selanjutnya yang akan mengambil topik yang sama, disarankan untuk menggunakan jumlah responden yang lebih banyak agar bisa mendapatkan berbagai macam perspektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Goel, D., & Singh, M. (2015). Personality and employee happiness: A study of working women in Delhi/NCR. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 6(2), 143–147. <https://search.proquest.com/docview/1679425972?accountid=1283>
- Jannah, F., Suryani, I., Manajemen, P., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Syiah Kuala, U. (2020). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kebahagiaan Yang Dimediasi Oleh Self-Esteem Pada Karyawan Sektor Perbankan Kota Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 1(11), 124–137.
- John, I., K. Anthony, N., & Y Bakari, D. (2020). Impact of Work Life Balance on the Psychological Wellbeing of Employees in the University of Cape Coast. *Journal of Psychology & Behavioral Science*, 8(1). <https://doi.org/10.15640/jpbs.v8n1a2>
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan 9 PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, R. E., Yusrizal., & Hasibuan, R. R. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Syariah. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM)*, 3(2), 5613–5634.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2023). *Analisa Pasar Kerja Dalam Negeri Tahun 2023*. 1-82. <https://satudata.kemnaker.go.id/satudata-public/2023/12/files/publikasi>
- Maghfya, Y., & Larassati, D. A. (2024). 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*, 1(2), 15. <https://doi.org/10.47134/par.v1i2.2440>
- Matheos, M. O. (2017). Faktor-Faktor Determinan Kebahagiaan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Manado). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 5(4), 611-630.
- Ningsih. (2013). Subjective Well Being Di Tinjau Dari Faktor Demografi (Status Pernikahan, Jenis Kelamin, Pendapatan). *Cognicia*, 1.
- Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277–295. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>
- Nurtika, H., & Sariyathi, N. K. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Asuransi Sinarmas Cabang Denpasar. *Jurnal Manajemen*, 7(5), 2764-2792.
- Pratiwi, K. (2014). Kualitas Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Kepuasan Kerja Dan Persepsi Terhadap Kinerja. *Jurnal Psikologi Undip*, 13(1), 42–49. <https://doi.org/10.14710/jpu.13.1.42-49>
- Pryce-Jones, J. (2010). Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital For Success. *Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital For Success, December*. <https://doi.org/10.1002/9780470666845>
- Rahmi, F. (2019). *Happiness at Workplace*. In *International Conference of Mental Health, Neuroscience, and Cyber-psychology*. 32–40. <https://doi.org/10.32698/25255>
- Rahmi, N. (2022). *Subjektif Dengan Burnout Pada Mahasiswa Medan Area Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area Medan Subjektif Dengan Burnout Pada Mahasiswa Medan Area Program Pascasarjana Medan*. <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/17044>
- Rini. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Dukungan Suami terhadap Kebahagiaan Perempuan Bekerja (Tinjauan Asosiatif dan Komparatif). *Jurnal Sosial & Humaniora*, 8(1).
- Roy, R., & Konwar, J. (2020). Workplace happiness: A conceptual framework. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(1), 4452–4459.
- Seligman, M. E. P. (2005). *Authentic Happiness: Menciptakan kebahagiaan dengan psikologi positif*. Terjemahan Eva Yulia Nukman. Bandung: Mizan Pustaka.
- Setyawan, N. F. B., & Tobing, R. A. (2022). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial. *PSIKOSAINS (Jurnal Penelitian Dan Pemikiran Psikologi)*, 17(2), 145. <https://doi.org/10.30587/psikosains.v17i2.4593>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Wijaya, G. C., & Shiva, I., K., W., D. (2024). Happiness at Work, Work Life Balance, and Job Satisfaction terhadap Kinerja Karyawan Bayang Café Jimbaran. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 7(1), 58-70. <http://dx.doi.org/10.30587/jre.v7i1.6564>