

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan seseorang yang bekerja atau melakukan kegiatan yang direncanakan untuk memperoleh hasil berupa uang atau jasa. Lebih lanjut dijelaskan bahwa bekerja bagi seseorang selain untuk mendapatkan uang sebagai tujuan ekonomi juga terkait dengan kesadaran akan kedudukan baik di dalam keluarga maupun dimasyarakat, yang menjadikan karyawan secara khusus perlu meningkatkan kemampuan dan memberdayakan dirinya untuk bekerja. Menjadi seorang karyawan tidak akan pernah lepas dari kata kebahagiaan dalam menjalankan peran yang dijalani (Jannah and Suryani, 2020)

Pada jaman sekarang kenyataannya, banyak hal yang biasa terjadi dalam kehidupan karyawan adalah adanya permasalahan atau hal-hal yang membuat karyawan stres dan seringkali tidak bahagia. Dalam suatu perusahaan atau organisasi mungkin terdapat berbagai permasalahan yang menimpa karyawan seperti permasalahan pekerjaan, permasalahan budaya organisasi, sulitnya menjalin kerjasama dengan atasan atau rekan kerja, beban pekerjaan, tekanan yang banyak dan lain-lain yang sangat mempengaruhi dan menimbulkan ketidakbahagiaan.

Berdasarkan laporan World Happiness Report 2023, Indonesia mendapatkan skor 5,277 dalam indeks kebahagiaan tahun 2023. Skor tersebut menempatkan Indonesia di peringkat 84 dari 137 negara yang terlibat dalam penelitian tersebut. Tingkat kebahagiaan penduduk Indonesia saat ini menduduki peringkat keenam dari sembilan negara yang diteliti di Asia Tenggara. Kepuasan hidup masyarakat Indonesia hanya lebih tinggi dibandingkan Laos, Kamboja, dan Myanmar. Singapura menjadi negara paling bahagia di Asia Tenggara dan Asia dengan skor 6.587 dan menempati peringkat ke-25 dunia. Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa tingkat kebahagiaan di Indonesia masih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kebahagiaan di Indonesia masih tergolong rendah dibandingkan negara lain. Hal ini menandakan bahwa tingkat kebahagiaan

masyarakat di Indonesia belum mencapai tingkat yang optimal. Keadaan ini patut menjadi perhatian pemerintah sebagai pengambil kebijakan untuk melaksanakan program pembangunan guna meningkatkan tingkat kebahagiaan masyarakat Indonesia. Tentu saja, dalam upaya meningkatkan tingkat kebahagiaan Masyarakat, pemerintah akan menghadapi beberapa tantangan yang kompleks.

Selain itu, dilansir laman statistik.jakarta.go.id (2022), pada tahun 2021 DKI Jakarta mengalami penurunan pengukuran indeks kebahagiaan yang diterbitkan Badan Pusat Statistik (BPS), yang berada diperingkat 27 dari 34 provinsi. Angka tersebut mengalami penurunan sebesar 0,65 poin dibandingkan tahun 2017. Hal ini menandakan tingkat kebahagiaan di jakarta tergolong rendah. Rendahnya tingkat kebahagiaan di jakarta disebabkan oleh mewabahnya virus corona yang menyebabkan beberapa orang terkena PHK dan membuat sebagian masyarakat tidak mempunyai pekerjaan tetap.

Menurut Seligman et al., (2005), menyatakan kebahagiaan adalah hasil penilaian terhadap diri sendiri dan kehidupan meliputi emosi positif, seperti rasa nyaman dan kegembiraan yang melimpah, serta aktivitas positif tanpa elemen emosional, seperti absorpsi dan keterlibatan. Seligman mengatakan, ada dua hal yang dapat mempengaruhi kebahagiaan yang pertama adalah faktor internal yang terdiri dari kepuasan terhadap masa lalu, optimisme terhadap masa depan, dan kebahagiaan saat ini. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari budaya, kehidupan sosial, agama atau religi, pernikahan, usia, uang, kesehatan, dan jenis kelamin. individu akan merasa bahagia dan dapat mengimbangi kehidupan mereka diluar pekerjaan dan dunia kerja.

Banyak orang berusaha mencapai kebahagiaan dalam hidupnya. Namun, kebahagiaan bukan hanya sebatas merasa senang atau puas secara keseluruhan, tetapi juga mencakup perasaan puas dalam berbagai aspek kehidupan, seperti dalam pekerjaan dan dalam kehidupan pribadi. Budaya kerja yang mengedepankan keseimbangan memberikan kesehatan yang baik bagi karyawan dan mengakui kebutuhan pribadi karyawan (Ma'rifah, 2020). Memiliki waktu untuk melakukan hal-hal yang mereka sukai di luar pekerjaan juga membantu karyawan mengelola stres dengan lebih baik. Memberikan waktu kepada karyawan untuk melakukan hal-

hal yang mereka sukai di luar pekerjaan membantu mereka memenuhi keinginan pribadi mereka dan berdampak positif pada kesehatan mental dan emosional mereka (Sahar and Kurniawan, 2020). Memiliki ruang untuk berpartisipasi dalam aktivitas yang menyenangkan atau bermanfaat secara pribadi dapat membantu karyawan mengurangi tingkat stres yang alami dalam pekerjaan sehari-hari.

Karyawan dapat mengurangi stress dengan meluangkan waktu untuk aktivitas yang meningkatkan kebahagiaan pribadi, seperti berolahraga, mengejar hobi, atau bersantai bersama keluarga, hal tersebut dapat mempertahankan tingkat stres karyawannya lebih rendah (Kebahagiaan, 2019). Hal tersebut juga meningkatkan produktivitas ditempat kerja serta kesejahteraan pribadi karyawan. Hubungan kerja yang baik, selain keseimbangan waktu, meningkatkan kebahagiaan karyawan. Jika karyawan merasa dihargai dan lingkungan kerja yang penuh dengan dukungan dan saling menghargai maka akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan memungkinkan karyawan untuk berkembang baik secara pribadi maupun profesional.

Kepuasan pernikahan, juga dapat mempengaruhi kebahagiaan. Sebagaimana yang ditegaskan dalam hasil penelitian (Bullare and Nor, 2019) yang menyatakan bahwa kepuasan pernikahan mempengaruhi kebahagiaan. Dimensi kedua dalam teori kebahagiaan, Seligman (2002) menjelaskan bahwa kehidupan yang menyenangkan adalah ketika seseorang dapat menghadapi masa lalu dan masa kini. Penerimaan terhadap pernikahan yang telah dilalui dan ekspresi kasih sayang antar pasangan membantu meningkatkan tingkat kebahagiaan individu. Hal ini juga terjadi jika suami atau istri yang bisa menerima pasangannya apa adanya menunjukkan kebaikan dan akhlaknya. Pasangan suami istri tidak merasa hanya dirinya saja yang baik tetapi pasangannya juga, namun pasanga suami istri juga menerima kenyataan bahwa setiap manusia berbeda dan saling membutuhkan. Kebaikan dalam diri individu itulah yang mempersiapkan manusia menuju kehidupan yang lebih baik, bahagia dan menyenangkan. Hal ini dikarenakan, pasangan suami istri tidak mempunyai musuh atau kejahatan apapun yang perlu disesali. Oleh karena itu, kebahagiaan individu juga akan bertambah apabila hidupnya dijalani dalam keadaan baik dan sejahtera. Dengan demikian, hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan pernikahan dengan kebahagiaan, hal ini merupakan hasil yang mendukung penelitian sebelumnya dan teori kebahagiaan itu sendiri.

Selain mempengaruhi kebahagiaan, kepuasan pernikahan juga dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas karyawan secara keseluruhan (Nurchalisa and Agustina, 2023). Ketika karyawan merasa stabil dan bahagia dalam pernikahan mereka, karyawan merasa lebih fokus, tidak terlalu terganggu oleh masalah pribadi, dan lebih mampu berkontribusi penuh di tempat kerja. Oleh karena itu, mengintegrasikan faktor kepuasan pernikahan ke dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia dapat menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan (Diniarsa and Batu, 2023). Mengintegrasikan kepuasan pernikahan ke dalam strategi manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Ketika perusahaan menyadari dan memahami bahwa kehidupan pribadi karyawan mempunyai dampak langsung terhadap kinerja karyawan di tempat kerja, karyawan akan mampu mengembangkan kebijakan yang lebih baik dan berkelanjutan.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pasaribu, 2021), menyatakan bahwa karyawan yang merasa puas dalam hubungan pernikahannya cenderung lebih stabil secara emosional dan mental. Mereka mempunyai kemampuan yang lebih baik dalam mengelola stres dan tekanan pekerjaan sehari-hari, karena sangat didukung oleh lingkungan pernikahan yang harmonis. Hal ini secara langsung berkontribusi dalam menciptakan keseimbangan yang lebih baik antara tanggung jawab profesional dan kebutuhan pribadi karyawan di luar pekerjaan.

Namun demikian, mengintegrasikan kepuasan pernikahan juga membuka peluang bagi perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan (Rofiqo and Yulianti, 2019). Dengan menyediakan sumber daya tambahan, seperti konseling pernikahan atau seminar manajemen hubungan, perusahaan dapat membantu karyawan dalam memperkuat dan menjaga kualitas hubungan karyawan. Hal ini tidak hanya berdampak positif pada keseimbangan

hidup kerja karyawan, tetapi juga pada produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap Perusahaan

Namun kenyataannya, tidak semua perusahaan memiliki kebijakan atau program yang dirancang khusus untuk mendukung aspek tersebut. Selain itu, kepekaan terhadap privasi dan kompleksitas masalah pribadi karyawan juga dapat menjadi hambatan dalam penerapan pendekatan yang efektif (Al Hadad, 2023). Perusahaan juga harus berhati-hati untuk tidak melanggar batasan privasi karyawan atau mencampuri urusan pribadi mereka tanpa izin. Hal ini memerlukan pendekatan yang hati-hati dan terstruktur dalam mengintegrasikan kepuasan pernikahan ke dalam kebijakan sumber daya manusia yang ada.

Di dunia sekarang ini, persaingan dalam dunia bisnis semakin meningkat seiring berjalannya waktu. Bekerja merupakan suatu kebutuhan dari seseorang dalam membawa diri pada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada sebelumnya (Rondonuwu et al., 2018). Karyawan yang bekerja semata-mata untuk mencari naskah. Bonusnya adalah karir, pengetahuan tak terbatas, dan pengalaman berharga. Terkadang, jika passion bekerja karyawan sejalan dengan jobdesk, karyawan bisa lupa waktu ketika kerja. Akibatnya, 50% waktu karyawan sehari-hari dihabiskan di tempat kerja, sehingga waktu karyawan untuk bertemu dengan keluarga dan kehidupan sosial di lingkungan tempat tinggal menjadi berkurang. Kondisi ini diartikan dengan keseimbangan kehidupan kerja, mungkin istilah ini sudah tidak asing lagi di dunia kerja. keseimbangan kehidupan kerja merupakan keseimbangan antara waktu kerja dengan kehidupan di luar dunia kerja seperti waktu bersama keluarga, teman bahkan diri sendiri (Nurhabiba, 2020).

Keseimbangan kehidupan kerja bukan sekadar tentang pemisahan waktu antara bekerja dan beristirahat, melainkan tentang menciptakan gaya hidup yang memungkinkan orang merasa puas baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi mereka, yang melibatkan manajemen waktu yang efektif, prioritas yang jelas, dan kemampuan untuk mengelola stress dan tuntutan yang datang dari kedua aspek tersebut. Mencapai keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak yang sangat positif seperti kesehatan mental dan emosional yang lebih baik, kualitas hubungan yang lebih baik, dan peningkatan produktivitas (Setianto et al., 2024).

Michael E. Porter, profesor di Harvard Business School, sebagaimana yang dikutip oleh (Paramansyah, 2022), dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Strategis: Strategi, Konsep & Proses Organisasi”, mengatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja organisasi, penting untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. Menurutnya, organisasi yang mendukung keseimbangan akan memiliki keunggulan kompetitif karena karyawan yang bahagia dan seimbang cenderung lebih produktif dan kreatif. Berbagai strategi dan intervensi telah diuji untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, seperti program fleksibilitas jam kerja, inisiatif dukungan untuk orang tua yang bekerja, dan pelatihan manajemen stres. Upaya ini dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan mendukung bagi semua karyawan.

Hasil studi yang dilakukan *Boston Consulting Group, The Network,* dan *SEEK* pada tahun 2022, terhadap 68,591 responden. Menunjukkan bahwa sebanyak 63% responden di Indonesia menganggap keseimbangan bekerja dan kehidupan pribadi itu penting. Menurut *Sagar Goel*, sebagai Partner dan *Associate Director* di *boston Consulting Group*, mengungkapkan cara orang memandang pekerjaan telah berubah secara radikal beberapa tahun terakhir. Kebanyakan pekerja tidak ingin hidup hanya untuk bekerja saja, tetapi mereka ingin menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Lebih lanjut menurut Sagar, gaji yang tinggi dapat menarik minat pekerja. Namun hal ini tidak cukup untuk mempertahankan mereka dalam jangka Panjang. Budaya kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, membuat karyawan merindukan fleksibilitas cara bekerja karyawan, dan menekankan hubungan kerja yang baik antar rekan kerja (Mediana, 2023).

Keseimbangan kehidupan kerja telah menjadi isu utama dalam semua jenis pekerjaan selama satu dekade terakhir, karena tuntutan kerja yang tinggi dan jam kerja yang berlebihan sudah menjadi hal yang normal, keseimbangan kehidupan kerja penting bagi semua orang yang bekerja (Kumarasamy et al., 2016). Ketidakmampuan individu dalam mengatur keseimbangan kehidupan kerja dapat mengindikasikan bahwa orang tersebut memutuskan untuk berhenti dari pekerjaannya (Prayogi et al., 2019). Adanya konsekuensi dari ketidakmampuan seseorang untuk menyeimbangkan kehidupan yang sedang dijalannya yaitu antara

kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang berkaitan dengan pekerjaan seperti kepuasan kerja yang lebih rendah, Tingkat ketidakhadiran yang lebih tinggi, kinerja yang lebih rendah, serta konsekuensi yang tidak terkait dengan pekerjaan, seperti kepuasan pernikahan yang menurun, keluarga dan kepuasan hidup yang lebih rendah serta kesehatan yang lebih buruk.

Keseimbangan kehidupan kerja sendiri merupakan bagaimana seseorang dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. (Rondonuwu et al., 2018). Menurut (Greenhaus et al., 2003) keseimbangan kehidupan kerja merupakan sejauh mana individu merasa terhubung dan puas dengan pekerjaan dan kehidupan keluarganya mereka serta mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga. seseorang yang mempunyai kesejahteraan psikologis yang baik dalam bekerja juga akan merasakan keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Menciptakan dan menjaga kepuasan karyawan merupakan salah satu upaya yang dapat memberikan dampak besar bagi kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan yang puas memberikan dampak positif bagi perusahaan, seperti meningkatkan efisiensi dan produktivitas (Kanwar et al., 2009). (Singh, P. and Khanna, P., 2011) mengemukakan keseimbangan kehidupan kerja Sebagai konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara "pekerjaan" (karir dan ambisi) di satu sisi dan "kehidupan" (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain. Kebanyakan orang ketika memasuki dunia kerja kehilangan keseimbangan dalam hidupnya. Semakin besar karir mereka atau pekerjaannya, semakin sulit bagi karyawan untuk menikmati hidup. Seiring berjalannya waktu, waktu bersama keluarga dan "waktu untuk diri sendiri" menjadi menurun, emosi tidak terkendali, dan kesehatan semakin memburuk.

Membangun budaya kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, memberikan fleksibilitas dalam cara kerja karyawan, dan menekankan pentingnya hubungan kerja yang harmonis satu sama lain, merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap kebahagiaan karyawan dalam, serta menjaga kelangsungan hidup karyawan dalam jangka panjang (Ramadhan et al., 2024). Hal ini disebabkan, karena kebahagiaan individu mempunyai kepentingan untuk menciptakan dan

menjaga keseimbangan hidup kerja yang baik. Kebahagiaan ini tidak hanya mencakup perasaan senang atau puas secara umum, tetapi juga mencakup kepuasan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi (Cahyaningtyas et al., 2020). Ketika seseorang merasa bahagia, maka mereka cenderung lebih mampu mengelola stres, menyeimbangkan waktu kerja dan waktu untuk dirinya sendiri, serta memprioritaskan aktivitas yang penting bagi dirinya secara pribadi.

Bedasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Jannah & Suryani (2020), menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kebahagiaan. Artinya kebahagiaan juga bisa didapat dari kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja. Sedangkan penelitian dari Isnaeni dkk. (2023), keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan dengan kebahagiaan secara Langsung, kemudian penelitian menurut Khoiriyah et al. (2020), kebahagiaan mampu memediasi pengaruh dukungan organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja. Adanya dukungan organisasi,serta keseimbangan kehidupan kerja akan menumbuhkan kebahagiaan dan mendorong perilaku positif dalam organisasi.

Bedasarkan preliminary yang dilakukan oleh satu dari tiga orang menyatakan bahwa hidupnya kurang bermanfaat karena ia merasa hidupnya biasa-biasa saja dan tidak ada yang special ia juga menyatakan bahwa ia terkadang bosan dengan hidup yang ia jalani dikarenakan kehidupan yang itu-itu saja tanpa adanya perubahan yang berarti. Hal ini berlainan dengan aspek hidup itu bermanfaat. Berdasarkan preliminary yang dilakukan oleh tiga dari lima orang menyatakan bahwa ia kurang bisa menjaga omongan, jadi ketika tidak suka dengan orang ia akan berbicara langsung dan blak-blak kan tanpa memikirkan apakah omongan tersebut melukai orang lain atau tidak. Kemudian setelah selesai berbicara maka ia baru memikirkan tadi omongannya melukai lawan bicaranya tidak ya seperti itu Hal ini berlainan dengan aspek waspada secara mental.

Bedasarkan preliminary yang dilakukan oleh tiga dari lima orang menyatakan bahwa ia jarang mengikuti kegiatan yang ada dilingkungan rumahnya, misalnya seperti kegiatan arisan rt/rw ataupun kegiatan lainnya mereka jarang

datang ia juga mengatakan bahwa ia jarang bersosialisasi dengan orang lain. Hal ini berlainan dengan aspek Hidup yang menyenangkan. Berdasarkan preliminary yang dilakukan oleh tiga dari lima orang menyatakan bahwa mereka tidak merasakan ketenangan dalam hidup karena mengkhawatirkan masa depannya. Apalagi ia mempunyai keluarga yang harus ditanggung biaya hidupnya dan ia juga mempunyai penyakit yang lumayan serius dan membutuhkan waktu lama untuk sembuh membuat ia merasa tidak menemukan ketenangan dalam hidupnya. Hal ini berlainan dengan aspek menemukan hal-hal indah dalam segala hal.

Berdasarkan preliminary yang dilakukan oleh tiga dari lima orang menyatakan bahwa ia kurang puas dengan kehidupannya sekarang dikarenakan masalah yang menimpanya, masih kurang puas karena masih banyak yang di mau dan ingin dicapai jadi mereka berharap kehidupannya bisa lebih baik dari yang mereka jalani saat ini. Hal ini berlainan dengan aspek puas dengan kehidupan. Berdasarkan preliminary yang dilakukan oleh tiga dari lima orang menyatakan bahwa ia kurang bisa mengatur waktunya, apalagi jika pekerjaannya sedang banyak maka ia tidak akan bisa membagi waktunya antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya seperti seharusnya jika ia berada di rumah maka seharusnya ia akan menghabiskan waktu Bersama keluarganya namun dikarenakan pekerjaan yang banyak ia jadi tidak bisa menghabiskan waktunya Bersama keluarga terutama dengan pasangan dan anak. Hal ini berlainan dengan aspek dapat mengatur waktu.

Berdasarkan preliminary yang dilakukan oleh tiga dari lima orang menyatakan bahwa menurutnya ia biasa saja tidak terlalu menarik. Ia juga mengatakan bahwa ia bukan termasuk orang yang ramah. Karena jika bertemu dengan orang baru atau orang yang tidak dikenal maka ia akan diam saja tidak mengajaknya mengobrol terlebih dahulu. Apalagi kontur mukanya terbilang judes, membuat orang yang belum mengenalnya akan beranggapan kurang baik. Hal tersebut membuat ia menjadi kurang bisa membangun hubungan positif dengan orang lain. Hal ini sejalan dengan aspek tampil menarik. Berdasarkan preliminary yang dilakukan oleh tiga dari lima orang menyatakan bahwa ia masih belum bisa melepaskan bayangan-bayangan yang kurang mengenakan mengenai masalah

yang telah menimpa dirinya hal ini sejalan dengan dimensi kenangan-kenangan indah.

Selain itu berdasarkan penjelasan diatas dengan preliminary yang telah dilakukan oleh tiga dari lima orang menyatakan bahwa mereka jarang menghabiskan waktu luang Bersama keluarga maupun teman dikarenakan mereka terlalu banyak menghabiskan waktu untuk bekerja yang menyebabkan mereka kelelahan. Apalagi untuk yang bekerja di bagian produksi berdasarkan hasil wawancara pada bulan februari mereka mengatakan bahwa beberapa bulan terakhir mereka sering lembur dikarenakan sedang adanya ekspor ikan yang akan dikirim keluar negeri membuat mereka bekerja lembur setiap hari. Mereka memberitahukan bahwa jika sedang adanya ekspor yang tadinya hari sabtu libur maka mereka diwajibkan untu masuk dihari sabtu. Selain itu yang tadinya dihari biasa mereka bekerja dari setengah Sembilan pagi sampai setengah lima sore jika lembur bisa pulang sampai jam 12 malam. Untuk mempersiapkan ikan-ikan yang akan diekspor ke luar negeri. Oleh sebab itu waktu yang mereka punya untuk Bersama keluarga hanya di hari minggu saja. Belum lagi jika mereka dihari sebelumnya memiliki pekerjaan yang banyak, waktu di hari minggu mereka habiskan untuk dirumah saja beristirahat. Kemudian hal tersebut menyebabkan mereka jarang menghabiskan waktu Bersama keluarga untuk berlibur maupun lainnya. Hal tersebut berlainan dengan aspek *time balance*.

Selanjutnya berdasarkan preliminary yang dilakukan tiga dari lima orang menyatakan bahwa mereka mengalami stress dan kelelahan akibat bekerja dikarenakan pekerjaan yang banyak dan tidak mempunyai banyak waktu untuk beristirahat. Hal tersebut membuat mereka tertekan dan jatuh sakit. dan kurangnya waktu luang Bersama keluarga terutama anak menyebabkan adanya ketidak seimbangan antara karir dan keluarga. Terlebih lagi jika ada masalah dalam keluarga membuat mereka prustasi. Hal tersebut berlainan dengan *aspek involvement balance*.

Kemudian berdasarkan preliminary yang dilakukan tiga dari lima orang menyatakan bahwa dikarenakan kurangnya beristirahat, tidak memiliki waktu untuk melakukan sesuatu yang mereka sukai dan melakukan pekerjaan secara terus

menerus membuat mereka kurang puas dengan pekerjaannya. Terlebih lagi mereka tidak mempunyai banyak waktu untuk dihabiskan bersama keluarga, teman ataupun untuk berlibur. Membuat mereka bosan dengan kegiatan yang itu-itu saja. Sehingga menyebabkan adanya ketidakpuasan antar karir dan kehidupan pribadi. Hal tersebut berlainan dengan aspek *satisfaction balance*.

Bedasarkan preliminary diatas menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara waktu kerja dengan waktu dengan keluarga serta beban kerja dan tuntutan pekerjaan yang tinggi, memicu permasalahan diri akan keluarga dengan pekerjaan menjadi terganggu, sehingga tidak terciptanya konsep keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*) yang baik. Kemudian terdapatnya permasalahan pada keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Seperti banyaknya waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan membuat karyawan kurang dapat menyeimbangkan waktu di luar Perusahaan. Seharusnya karyawan dapat menyelaraskan antara waktu bekerja dan waktu untuk pribadi sehingga tidak mengganggu pekerjaan ataupun tidak mengganggu hal pribadi (Greenhaus and Beutell, 1985). Konflik dalam diri individu muncul karena ada tekanan dalam kehidupan pribadinya seperti kurangnya waktu untuk pribadi juga *quality time* Bersama keluarga tidak terpenuhi sehingga dapat menyebabkan ketidakseimbangan kehidupan kerja. Oleh karena peneliti mengambil subjek karyawan PT. Star Marindo karena dianggap memiliki permasalahan mengenai Keseimbangan Kehidupan Kerja.

Selanjutnya berdasarkan preliminary yang dilakukan oleh tiga dari lima orang kadang ia merasa kesal dengan perasonality pasangannya karena pasangannya merupakan orang yang teledor dan suka menaruh barang sembarangan . Pasangan nya juga merupakan orang yang pendiam jadi harus ditanya dulu baru mau ngomong, atau kalau ada sesuatu baru mau ngomong. Hal ini berlawanan dengan aspek *personality issues*. Berdasarkan preliminary yang dilakukan oleh tiga dari lima orang menyatakan bahwa komunikasi anatara ia dengan pasangan kurang berjalan dengan baik dikarenakan mereka sama-sama sibuk bekerja. Dan pasangannya merupakan tipe orang yang pendiem jikan dirumah. Maka hal ini berlaianan dengan aspek *communication*. Berdasarkan preliminary yang dilakukan oleh tiga dari lima orang menyatakan bahwa jika adalah masalah yang menimpa ia

dan pasangan, pasangannya tersebut kurang bisa untuk diajak bekerjasama dalam menyelesaikan masalah. Hal ini berlainan dengan aspek *conflict resolution*.

Bedasarkan preliminary yang dilakukan oleh tiga dari lima orang menyatakan bahwa pasangannya kurang bisa mengatur keuangan dikarenakan terlalu boros dan membeli sesuatu tanpa dipikirkan terlebih dahulu mengenai kondisi keuangan yang mereka punya. Hal ini berlainan dengan aspek *financial management*. Berdasarkan preliminary yang dilakukan oleh tiga dari lima orang menyatakan bahwa ia jarang melakukan kegiatan diluar rumah Bersama pasangan maupun teman-teman dikarenakan sibuk bekerja. Hal ini berlainan dengan aspek *Leisure activities*. Berdasarkan preliminary yang dilakukan oleh tiga dari lima orang menyatakan bahwa ia jarang berhubungan suami istri Bersama pasangan karena keduanya sama-sama sibuk bekerja. Hal ini berlainan dengan aspek *sexual relationship*.

Bedasarkan preliminary yang dilakukan oleh tiga dari lima orang menyatakan bahwa ia terkadang merasa capek mengurus anak dikarenakan ia juga bekerja dan Ketika pulang bekerja maka ia langsung mengurus anak dan pasangannya tersebut tidak membantunya dalam mengurus anak. Hal ini berlainan dengan aspek *children and parenting*. Berdasarkan preliminary yang dilakukan oleh tiga dari lima orang menyatakan bahwa hubungan ia dan teman-teman sekolahnya kurang berjalan dengan baik dikarenakan sudah lama tidak berkomunikasi dan sibuk dengan kegiatan masing-masing. Hal ini berlainan dengan aspek *family and friend*. Berdasarkan preliminary yang dilakukan oleh satu dari lima orang menyatakan bahwa ia merasa kesal dikarenakan pasangannya tidak membantunya Ketika sedang melakukan pekerjaan rumah tangga. Hal ini berlainan dengan aspek *equalitarian roles*. Berdasarkan preliminary yang dilakukan oleh satu dari lima orang menyatakan bahwa ia dan pasangannya memiliki keyakinan yang berbeda. Hal ini sesuai jalan dengan teori *religious orientation*.

Berdasarkan uraian diatas, dan penelitian terdahulu, maka penelitian tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai “pengaruh dari kepuasan pernikahan dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kebahagiaan di PT. Star Marindo”.

B. Rumusan masalah

1. Bagaimana deskripsi dari Persepsi Kepuasan Pernikahan, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kebahagiaan pada karyawan PT. Star Marindo?
2. Apakah terdapat hubungan antara Kepuasan Pernikahan terhadap Kebahagiaan di PT. Star Marindo?
3. Apakah terdapat hubungan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Kebahagiaan di PT. Star Marindo?
4. Apakah terdapat pengaruh antara Kepuasan Pernikahan dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kebahagiaan di PT. Star Marindo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui deskripsi persepsi Kepuasan Pernikahan, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kebahagiaan pada karyawan PT. Star Marindo.
2. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara Kepuasan Pernikahan dengan Kebahagiaan di PT. Star Marindo.
3. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Kebahagiaan di PT. Star Marindo.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara Kepuasan Pernikahan dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kebahagiaan di PT. Star Marindo.

D. Manfaat Penelitian**1. Manfaat Teoritis**

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menjadi referensi untuk memperluas ilmu pengetahuan tentang kepuasan pernikahan dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kebahagiaan. Kemudian penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai tinjauan literatur bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis**1. Bagi Institusi Pendidikan**

Untuk memberikan informasi mengenai fenomena kepuasan pernikahan dan keseimbangan kehidupan kerja dengan kebahagiaan yang sering dijumpai saat ini. Namun sayang sekali belum banyak penelitian yang dilakukan mengenai penelitian ini. Oleh karena itu, diharapkan lebih

banyak peneliti yang mengkaji dan membahas lebih lanjut mengenai fenomena ini.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat digunakan sebagai sumber data pada penelitian lainnya. Kemudian dapat bermanfaat bagi mahasiswa yang ingin mendalami variabel yang ada dalam penelitian ini. Selanjutnya bisa digunakan sebagai sumber acuan data untuk penelitian tersebut.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pembelajaran yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan untuk lebih memperhatikan karyawannya. Lebih memahami permasalahan yang terjadi pada karyawan. Secara khusus, permasalahan yang dihadapi karyawan dalam penelitian ini adalah kepuasan pernikahan dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kebahagiaan pada PT. Star Marindo dalam mengelola Kepuasan Pernikahan dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kebahagiaan