

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Perkembangan dan dinamika global yang terus berubah menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan dalam lingkungan kerja. Dalam menghadapi kondisi tersebut, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas agar mampu mempertahankan keberlangsungan serta mencapai tujuan perusahaan secara optimal (Elu & Rahmawati, 2024). Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi aspek penting karena kualitas karyawan berperan dalam menentukan produktivitas, efektivitas kerja, dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Yuwono *et al.*, 2023). Karyawan tidak hanya berfungsi sebagai pelaksanaan operasional perusahaan, tetapi juga sebagai aset organisasi yang berkontribusi terhadap terciptanya kinerja perusahaan yang optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kondisi psikologis dan kesejahteraan karyawan selama bekerja karena hal tersebut dapat memengaruhi kualitas pengalaman kerja individu. (Setywan & Tobing, 2022)

Dalam beberapa dekade terakhir, dunia kerja dihadapkan pada keberagaman tenaga kerja dari berbagai generasi, termasuk generasi milenial yang saat ini mendominasi kelompok usia produktif di Indonesia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2025, tingkat partisipasi angkatan kerja pada kelompok usia 25–34 tahun mencapai 78,94%, sedangkan pada kelompok usia 35–44 tahun sebesar 81,40%. Tingginya tingkat partisipasi tersebut menunjukkan bahwa

generasi milenial memiliki keterlibatan yang besar dalam dunia kerja serta menjadi bagian penting dalam struktur organisasi di Indonesia (BPS, 2025).

Generasi milenial merupakan kelompok individu yang lahir pada rentang tahun 1981 hingga 1994/1996 dan saat ini berada pada usia produktif (Normillah & Rahmah, 2024). Generasi milenial merupakan kelompok pekerja yang tumbuh pada era perkembangan teknologi digital dan perubahan sosial yang cepat sehingga memiliki karakteristik serta ekspektasi kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya (Varisia, 2025). Generasi milenial cenderung tidak hanya memandang pekerjaan sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai sarana pengembangan diri, aktualisasi, dan pencapaian kesejahteraan psikologis (Supriyani & Azizah, 2024), serta media untuk memperoleh pengalaman kerja yang bermakna (Kusumawati & Linando, 2024).

Dibandingkan dengan generasi sebelumnya, pekerja generasi milenial cenderung mengutamakan kebermaknaan pekerjaan, kesempatan berkembang, fleksibilitas kerja, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dibandingkan sekadar memperoleh penghasilan (Supriyani dan Azizah, 2024). Generasi milenial memiliki karakteristik yang khas, seperti ekspektasi yang tinggi terhadap pekerjaan, kebutuhan akan lingkungan kerja yang suportif, serta keinginan untuk memperoleh pengalaman kerja yang positif (Jaharuddin & Zainol, 2019). Selain itu, generasi milenial juga lebih memperhatikan hubungan sosial di tempat kerja, penghargaan terhadap kontribusi kerja, serta kondisi psikologis yang dirasakan selama bekerja (Jessica, 2025). Kecenderungan mencari makna dan dampak emosional positif dalam pekerjaan ini menunjukkan bahwa faktor

psikologis memiliki peran penting dalam membentuk pengalaman kerja yang positif bagi generasi (Kusumawati & Linando, 2024).

Namun, tingginya ekspektasi terhadap pekerjaan tidak selalu sejalan dengan kondisi kerja yang dihadapi oleh pekerja generasi milenial. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pekerja generasi milenial masih menghadapi sejumlah permasalahan dalam dunia kerja. Sidik (2022) menemukan bahwa pekerja generasi milenial masih memiliki tingkat *job satisfaction* yang belum optimal sehingga pekerjaan yang dijalani belum sepenuhnya mampu memenuhi kebutuhan dan harapan mereka. Hafiz dan Indrayanti (2022) juga menunjukkan bahwa *work engagement* pada pekerja milenial masih menjadi perhatian dalam organisasi. Rendahnya *work engagement* tersebut mengindikasikan bahwa sebagian pekerja belum memiliki energi, antusiasme, dan semangat kerja yang optimal, yang merupakan karakteristik dari *vigor at work*. Selain itu, Dewi dan Ekowati (2025) menjelaskan bahwa sebagian pekerja generasi milenial belum sepenuhnya mampu menghayati serta terlibat secara penuh dalam pekerjaan yang dijalankan, sehingga menunjukkan belum optimalnya *absorption at work*. Penelitian Sundari dan Utami (2022) juga menemukan bahwa *affective organizational commitment* pada pekerja generasi milenial masih rendah, yang tercermin dari lemahnya keterikatan emosional dan rasa memiliki terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Berbagai fenomena tersebut menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja pada pekerja generasi milenial masih belum optimal. Kondisi tersebut tercermin dari belum optimalnya kepuasan kerja (*job satisfaction*), semangat kerja (*vigor at work*), keasyikan bekerja (*absorption at work*), serta komitmen organisasional afektif

(affective organizational commitment). Keempat aspek tersebut menggambarkan bahwa pekerja belum sepenuhnya memperoleh pengalaman kerja yang positif sebagaimana dijelaskan oleh Fitriana et al. (2022).

Rendahnya kebahagiaan kerja tidak hanya memengaruhi pengalaman kerja individu, tetapi juga berdampak pada berbagai luaran organisasi. Raines et al. (2026) menunjukkan bahwa kelelahan emosional (emotional exhaustion) berhubungan negatif secara signifikan dengan kepuasan kerja maupun happiness at work, sehingga tingginya kelelahan emosional dapat menjadi salah satu konsekuensi dari rendahnya kebahagiaan kerja. Sejalan dengan itu, Sutawangsa dan Winayanti (2026) menjelaskan bahwa rendahnya happiness at work berkaitan dengan meningkatnya stres kerja dan turnover intention. Sebaliknya, individu yang memiliki tingkat happiness at work yang tinggi cenderung menunjukkan produktivitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan komitmen kerja yang lebih baik (Indrayani & Sari, 2025), sedangkan rendahnya happiness at work dapat meningkatkan risiko stres kerja, kelelahan emosional, dan intensi untuk meninggalkan organisasi (Putro et al., 2020).

Permasalahan tersebut didukung oleh hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti terhadap sepuluh pekerja generasi milenial. Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa sebagian subjek sering mengalami kelelahan fisik maupun mental akibat tingginya tuntutan pekerjaan, kesulitan menikmati pekerjaan karena rutinitas yang monoton, serta belum merasa puas terhadap kondisi kerja yang dijalani saat ini. Selain itu, sebagian besar subjek juga mengungkapkan belum memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi dan mulai mempertimbangkan

untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih mampu memberikan kenyamanan dan kesejahteraan psikologis. Temuan tersebut menunjukkan bahwa sebagian pekerja generasi milenial masih mengalami kesulitan dalam memperoleh pengalaman kerja yang positif dan kebahagiaan dalam bekerja secara optimal.

Padahal, pengalaman emosional yang positif dalam bekerja menjadi kebutuhan penting bagi generasi milenial karena mereka cenderung menginginkan pekerjaan yang tidak hanya memberikan penghasilan, tetapi juga memberikan rasa nyaman, bermakna, dan menyenangkan secara psikologis (Jaharuddin & Zainol, 2019). Dalam bidang psikologi industri dan organisasi, kondisi tersebut dikenal dengan istilah *happiness at work*. Fitriana et al. (2022) mendefinisikan *happiness at work* sebagai kondisi ketika individu memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan, karakteristik pekerjaan, serta organisasi tempat bekerja. Kondisi tersebut tercermin melalui pengalaman kerja yang menyenangkan, dominasi emosi positif, suasana hati yang baik, serta keterlibatan individu dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, *happiness at work* menjadi isu yang penting untuk diperhatikan, khususnya pada pekerja generasi milenial yang cenderung lebih mengutamakan kenyamanan dan kesejahteraan psikologis dalam bekerja.

Fisher (2010) menjelaskan bahwa *happiness at work* merupakan kondisi yang mencakup pengalaman emosi positif, suasana hati, sikap terhadap pekerjaan, serta keterlibatan individu dalam lingkungan kerja. Konsep tersebut menggambarkan pengalaman psikologis positif yang dirasakan individu selama berada di lingkungan kerja. Sejalan dengan konsep tersebut, Fitriana et al. (2022) yang mengacu pada teori Fisher (2010) mendefinisikan *happiness at work* sebagai

Commented [1]: Revisi BAB I :

1. Konsisten menggunakan teori dari Fitriana (mulai dari bab 1, 2, dan 3)
2. - Fisher melandasi teori

kondisi ketika individu memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan, karakteristik pekerjaan, serta organisasi tempat bekerja. Kondisi tersebut tercermin melalui pengalaman kerja yang menyenangkan, dominasi emosi positif, suasana hati yang baik, serta keterlibatan individu dalam pekerjaannya.

Menurut Fitriana et al. (2022), *happiness at work* terdiri atas empat aspek, yaitu kepuasan kerja (*job satisfaction*), semangat kerja (*vigor at work*), keasyikan bekerja (*absorption at work*), dan komitmen organisasional afektif (*affective organizational commitment*). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menggambarkan perasaan positif individu terhadap pekerjaan yang dijalani. Semangat kerja (*vigor at work*) menunjukkan energi, semangat, dan ketahanan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Keasyikan bekerja (*absorption at work*) menggambarkan kondisi ketika individu memiliki konsentrasi dan keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaannya. Sementara itu, komitmen organisasional afektif (*affective organizational commitment*) menunjukkan keterikatan emosional, rasa memiliki, dan kedekatan individu terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Commented [2]: Penjelasan Aspek Ditambahkan

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tingkat kebahagiaan kerja pada karyawan di Indonesia masih tergolong rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Simanjorang (2023) menemukan bahwa sebagian besar karyawan PT X berada pada kategori kebahagiaan rendah, yaitu sebesar 51,4%, dengan mayoritas responden berusia di bawah 35 tahun (55,7%) dan didominasi laki-laki (60%). Kondisi serupa juga terlihat pada penelitian yang dilakukan oleh Salsyabila et al. (2023) yang menunjukkan bahwa dari 131 pegawai yang menjadi responden,

sebanyak 51,1% berada pada kategori kebahagiaan kerja rendah, sedangkan hanya sebagian kecil pegawai yang memiliki tingkat kebahagiaan tinggi dan sangat tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayati (2024) menunjukkan bahwa sebanyak 33,4% milenial dengan pengalaman kerja 1-4 tahun menyatakan tidak merasakan kebahagiaan di tempat kerja. Dengan demikian, sekitar sepertiga pekerja milenial dalam kelompok tersebut belum merasakan kebahagiaan di tempat kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja masih menjadi permasalahan yang perlu diperhatikan pada pekerja generasi milenial. Selain itu, *SEEK Workplace Happiness Index 2024* menunjukkan bahwa 58% pekerja generasi milenial melaporkan merasa bahagia di tempat kerja, sedangkan sekitar 42% lainnya belum melaporkan kondisi bahagia tersebut. Temuan tersebut menunjukkan bahwa meskipun sebagian pekerja generasi milenial telah merasakan kebahagiaan di tempat kerja, masih terdapat proporsi pekerja yang belum merasakan pengalaman kerja yang positif.

Peneliti melakukan wawancara awal secara *online* menggunakan aplikasi video conference terhadap sepuluh pekerja generasi milenial yang bekerja pada berbagai sektor, meliputi sektor kesehatan, pelayanan, logistik dan ekspedisi, industri manufaktur, perbankan, kepolisian, arsitektur, serta instansi pemerintahan. Wawancara dilaksanakan pada tanggal 12 Oktober 2025 hingga 20 Oktober 2025. Pelaksanaan wawancara dilakukan secara daring karena para subjek berdomisili di wilayah yang berbeda-beda di Indonesia yaitu Kalimantan Barat, Sumatera Barat, Daerah Istimewa Yogyakarta, Jawa Tengah, DKI Jakarta, dan Kalimantan Tengah. Wawancara dilakukan merujuk pada aspek yang dikemukakan oleh Fitriana *et al.*

Commented [3]: Revisi BAB I :
Data umum ditambahkan mengenai data milenial tidak bahagia (persennya)

(2022) yaitu *aspek job satisfaction, vigor at work, absorption at work, dan affective organizational commitment*.

Pada aspek *vigor at work*, sebanyak enam dari sepuluh subjek mengungkapkan bahwa mereka sering mengalami kelelahan fisik maupun mental akibat tingginya tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Kondisi tersebut menyebabkan energi dan semangat kerja mereka menurun sehingga pekerjaan sering kali dijalankan sebagai bentuk kewajiban, bukan karena adanya antusiasme yang tinggi dalam bekerja. Beban kerja yang tinggi, banyaknya tanggung jawab, serta tuntutan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan dalam waktu yang bersamaan membuat mereka merasa kehabisan energi dan kehilangan semangat kerja, terutama ketika menghadapi periode kerja yang padat.

Pada aspek *absorption at work*, sebanyak delapan dari sepuluh subjek mengungkapkan bahwa mereka mengalami kesulitan untuk benar-benar menikmati dan menghayati pekerjaan yang dilakukan. Sebagian besar subjek merasa bahwa rutinitas pekerjaan yang monoton, tingginya tekanan kerja, serta tuntutan pekerjaan yang berulang membuat mereka sulit berkonsentrasi dan kurang menikmati proses bekerja. Akibatnya, pekerjaan sering kali dilakukan hanya untuk memenuhi tanggung jawab dan menyelesaikan tugas yang diberikan, bukan karena adanya keterlibatan dan ketertarikan yang mendalam terhadap pekerjaan tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian subjek masih mengalami permasalahan pada aspek *absorption at work*, yaitu belum mampu merasakan keterlibatan penuh dan menikmati aktivitas kerja secara optimal.

Pada aspek *job satisfaction*, sebanyak lima dari sepuluh subjek mengungkapkan bahwa mereka belum merasa puas terhadap kondisi pekerjaan yang dijalani saat ini. Ketidakpuasan tersebut berkaitan dengan tingginya beban kerja, tekanan pekerjaan, serta minimnya penghargaan yang dirasakan atas usaha dan kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi. Selain itu, besarnya tanggung jawab pekerjaan dan tuntutan untuk mencapai target tertentu juga membuat sebagian subjek merasa sulit memperoleh kepuasan dan kenyamanan dalam bekerja. Sebagian besar subjek masih belum mampu merasakan kepuasan terhadap pekerjaan dan pengalaman kerja yang dijalani secara optimal.

Pada aspek komitmen afektif (*affective organizational commitment*), sebanyak sembilan dari sepuluh subjek mengungkapkan bahwa mereka belum memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Sebagian besar subjek menyatakan bahwa mereka bertahan dalam pekerjaan lebih karena kebutuhan ekonomi, tanggung jawab terhadap keluarga, serta pertimbangan stabilitas pekerjaan dibandingkan karena adanya rasa bangga, nyaman, atau memiliki keterikatan dengan organisasi. Selain itu, beberapa subjek juga mengungkapkan adanya keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap mampu memberikan lingkungan kerja yang lebih baik dan lebih sesuai dengan harapan mereka. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar subjek masih mengalami permasalahan pada aspek *affective organizational commitment*, yaitu belum mampu membangun keterikatan emosional dan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara awal tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek menunjukkan indikasi kebahagiaan kerja yang belum optimal. Kondisi tersebut ditunjukkan oleh rendahnya energi dan semangat kerja (*vigor at work*), kurangnya penghayatan dalam bekerja (*absorption at work*), rendahnya kepuasan kerja (*job satisfaction*), serta keterikatan emosional terhadap organisasi yang belum kuat (*affective organizational commitment*).

Kebahagiaan kerja seharusnya menjadi aspek yang dikelola secara serius oleh organisasi, karena dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia. Ketika karyawan merasa bahagia, hal tersebut dapat mendorong peningkatan kinerja dan membantu organisasi mencapai tujuannya secara lebih efektif (Suprianto & Prasadjaningsih, 2024). Selaras dengan itu Felicia *et al.* (2024) menjelaskan bahwa karyawan yang merasakan kebahagiaan dalam bekerja cenderung menunjukkan keterlibatan yang lebih tinggi, memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, serta menikmati tingkat kepuasan kerja yang lebih optimal. Sebaliknya, ketika kebahagiaan kerja tidak terpenuhi, kondisi tersebut dapat meningkatkan intensi maupun angka turnover, menurunkan kualitas kinerja, dan memicu tingginya tingkat stres di lingkungan kerja.

Kebahagiaan di tempat kerja yang muncul sebagai bentuk emosi positif dapat memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi. Kondisi ini mendorong karyawan untuk memiliki rasa keterlibatan yang lebih tinggi serta meningkatkan loyalitas terhadap tempat mereka bekerja (Suprianto & Prasadjaningsih, 2024). Jessica (2025) menjelaskan bahwa ketika karyawan mampu menikmati pekerjaan yang mereka lakukan, tingkat kebahagiaan di tempat kerja

akan meningkat. Kebahagiaan tersebut kemudian mendorong munculnya perilaku saling membantu antar rekan kerja, yang pada akhirnya mempermudah proses pencapaian target organisasi serta meningkatkan efektivitas kerja antar karyawan. Sejalan dengan itu Syarifi *et al.* (2019) menjelaskan bahwa karyawan yang merasakan kebahagiaan dalam bekerja cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Rasa bahagia tersebut juga mendorong mereka untuk tetap bertahan di organisasi karena merasa cocok, nyaman, dan selaras dengan lingkungan kerjanya. Kebahagiaan tersebut perlu didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, suasana kerja yang positif, serta beban tugas yang proporsional, sehingga karyawan merasa nyaman dan cenderung untuk tetap bertahan dalam pekerjaannya (Kasriwanti *et al.*, 2023)

Karyawan yang merasa bahagia serta bekerja dalam lingkungan kerja yang sehat dapat memberikan berbagai dampak positif bagi organisasi. Kondisi tersebut berkontribusi terhadap meningkatnya produktivitas, kreativitas, inovasi, serta kepuasan pelanggan. Selain itu, kebahagiaan kerja juga membantu menurunkan tingkat stres dan absensi karyawan di tempat kerja (Manaf *et al.*, 2022). Lebih lanjut, karyawan yang memiliki tingkat kebahagiaan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang optimal dan berupaya mempertahankan pekerjaannya. Hal ini terlihat dari pencapaian hasil kerja yang baik, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, sebagaimana yang terjadi pada PT Yupi Bogor (Sarani, 2023). Selain itu, Kasriwanti *et al.* (2023) menyatakan bahwa kebahagiaan karyawan dalam lingkungan kerja memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan. Ketika individu merasa menyukai pekerjaannya, mereka cenderung melaksanakan tugas

dengan antusiasme tinggi, bekerja secara tulus, serta menunjukkan dedikasi tanpa menjadikan imbalan materi sebagai motivasi utama. Sejalan dengan hal tersebut Hidayatullah *et al.* (2022) _mengatakan seorang yang bahagia dan nyaman di lingkungan kerjanya berkontribusi secara positif terhadap peningkatan produktivitas di tempat kerja dan memiliki kemampuan untuk membantu perusahaan berkembang.

Jessica (2025) juga menjelaskan bahwa ketika karyawan merasakan kebahagiaan dalam bekerja, mereka cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Kebahagiaan tersebut juga berkontribusi pada munculnya berbagai perilaku positif yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, termasuk tindakan-tindakan sukarela yang tidak tercantum dalam deskripsi tugas formal. Bahkan menurut Lumingkewas *et al.* (2024), pegawai yang berada pada kondisi kesejahteraan dan kebahagiaan yang tinggi umumnya menunjukkan motivasi kerja yang lebih kuat, sehingga meningkatkan antusiasme dalam menyelesaikan tugas dan memperbesar peluang untuk memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Sebaliknya, ketika kesejahteraan dan kebahagiaan pegawai berada pada tingkat yang rendah, hal tersebut dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak negatif terhadap produktivitas serta kualitas kinerja. Tidak hanya itu menurunnya tingkat kebahagiaan kerja pada karyawan dapat berdampak langsung terhadap rendahnya komitmen terhadap organisasi. Kondisi ini dapat memengaruhi loyalitas, semangat kerja, serta keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Suprianto & Prasadjaningsih, 2024).

Menurut Fisher (2010), *Happiness at work* dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu *dispositional sources*, *work sources*, *organizational sources*, *event sources*, dan *person-by-situation interaction sources*. Faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa kebahagiaan dalam bekerja dipengaruhi oleh karakteristik individu maupun kondisi lingkungan kerja.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih *Work-life balance* sebagai variabel bebas karena termasuk dalam *person-by-situation interaction sources*, yaitu interaksi antara individu dengan situasi yang dihadapinya. *Work-life balance* berkaitan dengan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Fisher *et al.*, 2009) Individu yang mampu menjaga keseimbangan tersebut cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih positif sehingga dapat meningkatkan *Happiness at work*. Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat memicu stres dan menurunkan kebahagiaan kerja.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, diketahui bahwa kebahagiaan kerja pada generasi milenial masih belum optimal. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi kebahagiaan kerja individu dalam bekerja. Salah satu faktor yang diduga memiliki hubungan dengan *Happiness at work* adalah *Work-life balance*. Haar *et al.* (2014) menjelaskan bahwa *Work-life balance* berkaitan dengan kesejahteraan psikologis, kepuasan hidup, serta kepuasan kerja individu. Individu yang mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kondisi emosional yang lebih stabil, tingkat stres yang lebih rendah, serta mampu menjalankan perannya secara lebih optimal.

Generasi milenial cenderung memprioritaskan keseimbangan antara kewajiban pekerjaan dan kebutuhan hidup pribadi guna mencapai kesejahteraan psikologis serta tingkat kebahagiaan yang optimal (Yap & Badri, 2020). Sementara itu, *Happiness at work* merupakan kondisi yang mencerminkan emosi positif, kepuasan kerja, serta perasaan sejahtera individu dalam menjalani pekerjaannya (Sondakh *et al.*, 2023). Dengan demikian, individu yang mampu mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih baik, sehingga meningkatkan kebahagiaan dalam bekerja (Haar *et al.*, 2014).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *Work-life balance* memiliki hubungan yang signifikan dengan kebahagiaan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Anggraeni (2025) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Work-life balance* dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan di PT. X. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *Work-life balance* maka semakin tinggi pula *Happiness at work* yang dimiliki individu. Selain itu, penelitian Sari & Prasadjaningsih (2023) juga menunjukkan bahwa *Work-life balance* menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan *Happiness at work* pada karyawan milenial di wilayah Kuningan, Jakarta Selatan. Selain itu, penelitian Royyanindya (2025) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *Work-life balance* dengan *Happiness at work* pada pekerja generasi Z. Artinya, semakin tinggi tingkat *Work-life balance* maka semakin tinggi pula *Happiness at work* yang dimiliki individu, dan sebaliknya semakin rendah *Work-life balance* maka semakin rendah pula *Happiness at work* individu.

Temuan tersebut juga didukung oleh kondisi di lapangan berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti. Beberapa pekerja generasi milenial mengungkapkan bahwa tingginya beban kerja, rutinitas pekerjaan yang monoton, serta keterbatasan fleksibilitas waktu membuat mereka mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi tersebut menyebabkan munculnya kejenuhan, kelelahan emosional, serta penurunan semangat kerja. Selain itu, kurangnya dukungan sosial di lingkungan kerja dan keterbatasan waktu untuk diri sendiri maupun keluarga membuat beberapa subjek merasa kurang nyaman dalam menjalani pekerjaan. Beberapa subjek juga mengungkapkan adanya keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap mampu memberikan kenyamanan kerja dan keseimbangan kehidupan yang lebih baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memengaruhi kenyamanan serta kebahagiaan individu dalam bekerja.

Berdasarkan uraian teori, hasil penelitian terdahulu, serta kondisi di lapangan tersebut, peneliti menduga bahwa *Work-life balance* memiliki hubungan dengan *Happiness at work* pada pekerja generasi milenial. Oleh karena itu, *Work-life balance* dipilih sebagai variabel bebas dalam penelitian ini untuk mengkaji hubungannya dengan *Happiness at work* pada pekerja generasi milenial.

Menurut Fisher *et al.* (2009), *work-life balance* merupakan persepsi individu mengenai sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu maupun memberikan manfaat terhadap kehidupan pribadi, serta bagaimana kehidupan pribadi dapat menghambat atau justru meningkatkan kualitas pekerjaan. Definisi ini

menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individu dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga mencerminkan hubungan timbal balik antara kedua domain tersebut.

Menurut Fisher *et al.* (2009) *Work-life balance* terdiri atas empat dimensi utama, yaitu gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi (WIPL), gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan (PLIW), peningkatan kehidupan pribadi melalui pekerjaan (WEPL), dan peningkatan pekerjaan melalui kehidupan pribadi (PLEW).

Work-life balance merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam memengaruhi *Happiness at work*. Individu yang mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih baik, merasa lebih nyaman dalam bekerja, serta menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara kedua aspek tersebut dapat memunculkan tekanan psikologis, konflik peran, hingga kelelahan yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kebahagiaan individu dalam bekerja (Haar *et al.*, 2014). Menurut Lestari & Margaretha (2021) *Work-life balance* membantu individu dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan sehingga pekerja mampu mengurangi tekanan serta kelelahan akibat tuntutan kerja. Kondisi tersebut memungkinkan individu mempertahankan kondisi psikologis yang lebih baik dan lebih stabil. Sejalan dengan hal tersebut, Khoiriyah *et al.* (2020) menjelaskan bahwa penerapan *Work-life balance* yang baik dapat meningkatkan kebahagiaan

karyawan, sehingga individu mampu menjalankan perannya secara lebih positif dan menunjukkan perilaku kerja yang baik dalam organisasi.

Work-life balance dapat memengaruhi *Happiness at work* melalui kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Ketika individu mampu mengatur waktu, energi, dan tanggung jawab dengan baik, individu akan cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah, memiliki emosi positif, serta lebih mampu menikmati pekerjaannya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Ötken dan Erben (2013) yang menjelaskan bahwa ketika tuntutan pekerjaan mulai mengganggu kehidupan pribadi seorang karyawan, tingkat kebahagiaan individu cenderung mengalami penurunan. Sebaliknya, apabila individu mampu mempertahankan motivasi dan energi positif dalam menjalankan perannya baik di lingkungan kerja maupun kehidupan pribadi, maka tingkat kebahagiaan yang dirasakan cenderung meningkat. Sejalan dengan itu, Sari dan Prasadjaningsih (2023) menjelaskan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *happiness at work*. Individu yang mampu menjaga keseimbangan tersebut cenderung merasakan kebahagiaan yang lebih tinggi, memiliki kepuasan kerja yang lebih baik, serta merasa lebih nyaman dalam menjalankan aktivitas profesionalnya. Dengan demikian, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi salah satu aspek penting dalam menciptakan pengalaman kerja yang positif.

Pekerja generasi milenial memiliki karakteristik psikologis yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Pekerja generasi milenial tidak hanya memandang pekerjaan sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai sarana

untuk memperoleh makna, pengembangan diri, serta kesejahteraan psikologis. Mereka cenderung mengharapkan lingkungan kerja yang memberikan dukungan, fleksibilitas, kesempatan berkembang, serta pengalaman kerja yang positif (Yap & Badri, 2020). Selain itu, pekerja generasi milenial juga lebih memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan sebagai bagian dari upaya menjaga kesehatan mental dan kualitas hidupnya (Supriyani et al., 2025). Oleh karena itu, kemampuan dalam menjaga work-life balance diperkirakan memiliki peran yang penting dalam membentuk happiness at work pada pekerja generasi milenial.

Pekerja generasi milenial cenderung mengharapkan lingkungan kerja yang memberikan dukungan, fleksibilitas, kesempatan berkembang, serta pengalaman kerja yang positif (Yap & Badri, 2020). Harapan tersebut menunjukkan bahwa pekerja generasi milenial lebih memperhatikan kualitas pengalaman kerja yang mereka rasakan. Fitriana et al. (2022) menjelaskan bahwa *happiness at work* merupakan kondisi ketika individu memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan, karakteristik pekerjaan, serta organisasi tempat bekerja. Kondisi tersebut tercermin melalui pengalaman kerja yang menyenangkan, dominasi emosi positif, suasana hati yang baik, serta keterlibatan individu dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, ketika lingkungan kerja mampu memenuhi kebutuhan psikologis pekerja, individu cenderung merasakan pengalaman kerja yang lebih positif. Sebaliknya, apabila kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, kualitas pengalaman kerja yang dirasakan juga cenderung menurun. Selain itu, pekerja generasi milenial juga lebih memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan sebagai bagian dari upaya

menjaga kesehatan mental dan kualitas hidupnya (Supriyani et al., 2025). Oleh karena itu, kemampuan dalam menjaga work-life balance diperkirakan memiliki peran penting dalam membentuk happiness at work pada pekerja generasi milenial.

Meskipun penelitian mengenai *Work-life balance* dan *Happiness at work* telah dilakukan oleh beberapa peneliti, penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara *Work-life balance* dan *Happiness at work* pada pekerja generasi milenial masih terbatas. Penelitian Dewi dan Anggraeni (2025) meneliti hubungan *Work-life balance* dengan *Happiness at work* pada karyawan PT X, sedangkan penelitian Royyanindya (2025) dilakukan pada pekerja generasi Z. Selain itu, penelitian Sari & Prasadjaningsih (2023) lebih menekankan pada faktor-faktor yang berkaitan dengan *Happiness at work* pada karyawan milenial di wilayah Kuningan, Jakarta Selatan. Dengan demikian, masih belum banyak penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan antara *Work-life balance* dan *Happiness at work* pada pekerja generasi milenial secara lebih mendalam. Padahal, generasi milenial merupakan kelompok pekerja yang cenderung lebih memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan serta kualitas pengalaman psikologis dalam bekerja. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara *Work-life balance* dan *Happiness at work* pada pekerja generasi milenial.

Berdasarkan uraian latar belakang mengenai pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi bagi karyawan generasi milenial. Maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Commented [4]: Revisi BAB I :
Tambahkan konteks penjelasan mengenai generasi milenial di dinamika psikologis

Apakah terdapat hubungan antara *Work-life balance* dengan *Happiness at work* pada pekerja milenial?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, Oleh karena itu, tujuan penelitian ini Adalah Untuk mengetahui hubungan *Work-life balance* dengan *Happiness at work* pada pekerja milenial.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi terkait hubungan *Work-life balance* dengan *Happiness at work* pada pekerja milenial.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan, manajer, atau pihak terkait dalam merancang kebijakan dan program yang mendukung pekerja milenial, terutama dalam hal penyediaan dukungan sosial di tempat kerja. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan,

menurunkan tingkat stres, serta meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja melalui implementasi strategi *Happiness at work* yang efektif.