BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Era persaingan bisnis yang semakin ketat dan perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis, perusahaan dituntut untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara berkelanjutan (Purnomo & Kuswinarno, 2024). Namun, fokus yang berlebihan pada pencapaian target dan tuntutan pekerjaan sering kali menyebabkan meningkatnya tekanan kerja yang dialami karyawan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan atau *Employee well-being*, yang saat ini menjadi salah satu isu penting dalam manajemen sumber daya manusia (Hulu, 2026).

Di berbagai perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia sering kali dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti tingginya tuntutan pekerjaan, kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan (Gunarti & Lestari, 2025). Kondisi tersebut dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam banyak kasus, ketidakmampuan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup dan memberikan kepuasan kerja yang optimal dapat menyebabkan meningkatnya stres kerja, kelelahan, menurunnya motivasi, serta rendahnya tingkat *Employee well-being*. Akibatnya, produktivitas dan kinerja karyawan dapat mengalami penurunan yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu aspek penting yang menjadi perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah *Employee well-being* (kesejahteraan karyawan). *Employee well-being* mencerminkan kondisi kesejahteraan fisik, psikologis, dan sosial yang dirasakan karyawan selama menjalankan pekerjaannya (Laoli et al., 2025). Tingkat kesejahteraan yang baik menunjukkan bahwa karyawan mampu menjalankan perannya secara optimal, memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Kondisi ini penting bagi organisasi karena dapat mendukung produktivitas, meningkatkan keterlibatan kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif (Sukmara, 2026). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi *Employee well-being*, di antaranya *Work Life Balance* dan *job satisfaction*.

PT Jekael Invesco merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manajemen properti dan pengelolaan fasilitas terpadu (*Integrated Property Management & Facility Services*). Perusahaan ini bertanggung jawab dalam mengelola berbagai aspek operasional properti, seperti pemeliharaan gedung, keamanan, kebersihan, layanan teknis, administrasi properti, serta pelayanan kepada penghuni atau pengguna gedung. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara profesional, responsif, dan berorientasi pada pelayanan(Tanasya et al., 2025). Karakteristik pekerjaan di sektor manajemen properti sering kali menuntut karyawan untuk bekerja dengan target tertentu, menghadapi berbagai keluhan pelanggan, serta memiliki jam kerja yang fleksibel

sesuai kebutuhan operasional. Kondisi tersebut dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), dan kesejahteraan karyawan (*Employee well-being*).

Pada industri manajemen properti dan pengelolaan fasilitas, kesejahteraan karyawan (*Employee well-being*) menjadi aspek yang sangat penting dalam mendukung keberlangsungan operasional perusahaan (Tanasya et al., 2025). Karyawan di PT Jekael Invesco sering dihadapkan pada berbagai tuntutan pekerjaan, seperti penyelesaian keluhan pelanggan, pemeliharaan fasilitas, koordinasi operasional, serta kebutuhan untuk memberikan layanan yang cepat dan responsif. Pada periode dengan aktivitas operasional yang tinggi, karyawan dapat mengalami peningkatan tekanan kerja yang berpotensi memengaruhi kondisi fisik maupun psikologis mereka. Di sisi lain, ketika beban kerja relatif lebih rendah, karyawan memiliki kesempatan untuk memulihkan energi dan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Rubiyanti & Dewi, 2025).

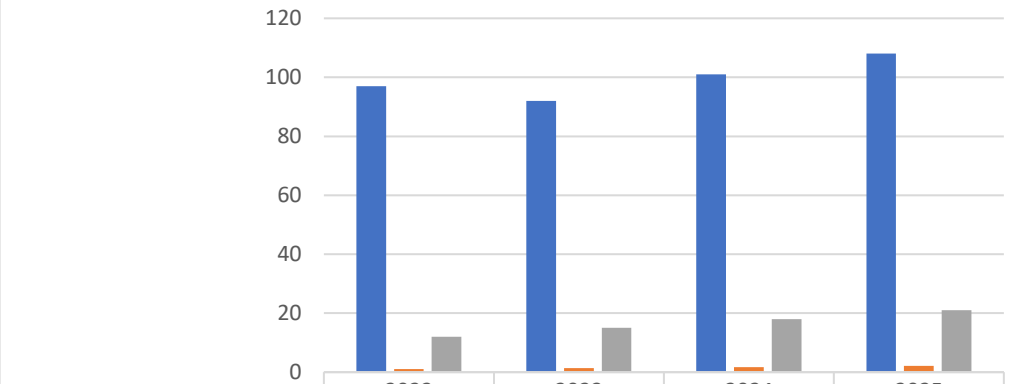
Work Life Balance menjadi faktor penting yang dapat membantu karyawan mengelola tuntutan pekerjaan dan kebutuhan personal secara seimbang (Sukmara, 2026). Keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengurangi stres, meningkatkan kesehatan mental, serta menciptakan perasaan nyaman dalam bekerja (Sari et al., 2025). Selain itu, *job satisfaction* atau kepuasan kerja juga berperan penting dalam membentuk kesejahteraan karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari aspek lingkungan kerja,

hubungan dengan rekan dan atasan, maupun penghargaan yang diterima, cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih positif (Sinuhaji, 2025).

PT Jekael Invesco yang beroperasi dengan nama Premium Integrated Property Management merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan properti dan gedung (*Property and Building Management*). Perusahaan ini menyediakan berbagai layanan terintegrasi yang mencakup manajemen fasilitas, pemeliharaan gedung, pengelolaan operasional aset properti, serta berbagai layanan pendukung lainnya. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, PT Jekael Invesco sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, karena keberhasilan perusahaan dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada klien sangat ditentukan oleh kondisi dan kesejahteraan karyawannya.

Sebagaimana perusahaan jasa pada umumnya, PT Jekael Invesco juga menghadapi berbagai tantangan dalam menjaga dan meningkatkan *Employee well-being* karyawan. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, tanggung jawab dalam menjaga kualitas layanan, serta kebutuhan untuk memenuhi ekspektasi pelanggan dapat menimbulkan tekanan kerja yang berpotensi memengaruhi kesejahteraan karyawan. Selain itu, kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) serta tingkat kepuasan yang mereka rasakan terhadap pekerjaan (*job satisfaction*) menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi kondisi fisik, mental, dan emosional karyawan.

Fenomena yang terjadi di PT Jekael Invesco menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) karyawan masih menghadapi berbagai tantangan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang manajemen properti dan pengelolaan fasilitas, perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan serta memastikan seluruh operasional berjalan dengan baik. Tuntutan pekerjaan yang tinggi sering kali mengharuskan karyawan untuk bekerja di luar jam kerja normal guna menyelesaikan berbagai



	2022	2023	2024	2025
Jumlah Karyawan	97	92	101	108
Total Jam Lembur	1,044	1,38	1,728	2,121
Rata-rata Lembur/Karyawan/Bulan	12	15	18	21

tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Zahra et al. (2024) *Work Life Balance* merupakan kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara harmonis sehingga tidak menimbulkan konflik yang berlebihan antara kedua peran tersebut.

Gambar 1. 1 Jam Lembur

Berdasarkan gambar 1.1 jumlah jam lembur karyawan menunjukkan tren peningkatan selama empat tahun terakhir. Pada tahun 2022, total jam lembur

tercatat sebanyak 1.044 jam dengan rata-rata 12 jam per karyawan setiap bulan. Jumlah tersebut meningkat menjadi 1.380 jam pada tahun 2023 dengan rata-rata 15 jam per karyawan per bulan. Selanjutnya, pada tahun 2024 total jam lembur meningkat menjadi 1.728 jam dengan rata-rata 18 jam per karyawan per bulan, dan kembali meningkat pada tahun 2025 menjadi 2.121 jam dengan rata-rata 21 jam per karyawan per bulan. Peningkatan jumlah jam lembur tersebut mengindikasikan bahwa beban kerja yang harus ditanggung karyawan semakin tinggi dari tahun ke tahun.

Meningkatnya jam lembur dapat berdampak pada berkurangnya waktu yang dimiliki karyawan untuk beristirahat, berkumpul dengan keluarga, maupun melakukan aktivitas pribadi lainnya. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Menurut Guest (2002), ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan meningkatnya stres kerja, kelelahan, serta menurunnya kualitas hidup karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kondisi kerja karyawan agar tidak terjadi konflik berkepanjangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Pada karyawan PT Jekael Invesco bahwa sebagian karyawan masih sering membawa pekerjaan ke rumah dan mengalami kesulitan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin kabur. Menurut Marecki (2024), ketidakmampuan individu dalam mengelola peran pekerjaan dan

kehidupan pribadi dapat menurunkan kualitas kehidupan kerja serta berdampak negatif terhadap kesejahteraan individu secara keseluruhan.

Permasalahan *Work Life Balance* tersebut menjadi penting karena berkaitan erat dengan tingkat *Employee well-being*. Kesejahteraan karyawan tidak hanya mencakup kesehatan fisik, tetapi juga kondisi psikologis dan emosional yang positif. Menurut Suhartini et al. (2025), kesejahteraan individu (*well-being*) ditandai dengan tingginya kepuasan hidup, adanya emosi positif, serta rendahnya tingkat stres dan emosi negatif. Ketika karyawan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik, mereka cenderung memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang mengalami konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee well-being* (Fadhila & Satriansyah, 2025). Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang baik mampu meningkatkan kesehatan fisik dan psikologis karyawan sehingga mereka dapat menjalankan peran pekerjaan maupun kehidupan pribadi secara lebih optimal (Putri & Nugroho, 2023). Selain itu, karyawan yang merasakan keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah serta tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang mengalami konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Prasetyo et al., 2024).

Penelitian lain menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berkontribusi terhadap peningkatan kualitas hidup dan kesejahteraan karyawan melalui terciptanya kondisi kerja yang lebih sehat dan nyaman (Sari & Kurniawan, 2023). Karyawan yang memiliki cukup waktu untuk keluarga, aktivitas sosial, dan pengembangan diri akan lebih mampu menjaga kesehatan mental serta memiliki kepuasan hidup yang lebih baik (Rahmawati & Hidayat, 2024). Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan kelelahan emosional, stres berkepanjangan, dan penurunan kesejahteraan secara keseluruhan (Wibowo et al., 2025).

Job satisfaction juga memainkan peran besar dalam meningkatkan *Employee well-being* karyawan. Menurut Kurniawati dan Pratama (2024), tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan baik secara fisik maupun psikologis. *Job satisfaction* merupakan kondisi emosional positif yang muncul ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dijalankan telah memenuhi harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai yang dimiliki (Handayani & Saputra, 2024). Kepuasan kerja yang tinggi akan menciptakan perasaan nyaman, bahagia, dan termotivasi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Job satisfaction yang tinggi akan menciptakan perasaan positif, rasa nyaman, dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya (Lestari et al., 2024). Kepuasan kerja yang dibangun melalui kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan, serta

kesempatan pengembangan karier dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan karena mereka merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan. Pada karyawan PT Jekael Invesco, kepuasan kerja dapat tercermin dari kenyamanan dalam bekerja, adanya dukungan dari perusahaan, serta kesempatan untuk berkembang dalam karier. Kondisi tersebut mampu membangun perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga mendukung terciptanya *Employee well-being* yang lebih baik

Selain permasalahan *Work Life Balance*, fenomena lain yang terjadi di PT Jekael Invesco menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan juga masih menghadapi berbagai tantangan. Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi yang diterima karyawan. Kompensasi yang dianggap belum sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan dapat memengaruhi persepsi mereka terhadap pekerjaan serta menurunkan tingkat kepuasan kerja.

Tabel 1. 1 Rata-Rata Gaji

Tahun	Jumlah Karyawan	Rata-rata Gaji/Bulan	UMK SBY	Selisih dari UMK
2022	95	Rp4.150.000	Rp4.375.479	-Rp225.479
2023	98	Rp4.280.000	Rp4.525.479	-Rp245.479
2024	102	Rp4.420.000	Rp4.725.479	-Rp305.479
2025	108	Rp4.580.000	Rp4.725.479	-Rp145.479

Sumber: Olah Data, 2026

Berdasarkan Tabel 1.1, rata-rata gaji karyawan selama periode 2022–2025 masih berada di sekitar bahkan di bawah Upah Minimum Kota (UMK) Surabaya. Pada tahun 2022, rata-rata gaji karyawan sebesar Rp4.150.000, sedangkan UMK Surabaya sebesar Rp4.375.479 sehingga terdapat selisih sebesar Rp225.479. Pada

tahun 2023, rata-rata gaji meningkat menjadi Rp4.280.000, namun masih berada di bawah UMK sebesar Rp4.525.479 dengan selisih Rp245.479. Selanjutnya, pada tahun 2024 rata-rata gaji sebesar Rp4.420.000 masih berada di bawah UMK sebesar Rp4.725.479 dengan selisih Rp305.479. Meskipun pada tahun 2025 rata-rata gaji meningkat menjadi Rp4.580.000, angka tersebut masih lebih rendah dibandingkan UMK Surabaya sebesar Rp4.725.479.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan gaji karyawan belum sepenuhnya mampu mengikuti kenaikan standar upah minimum yang berlaku. Menurut Spector (1997), kompensasi yang adil dan sesuai merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa imbalan yang diterima belum sebanding dengan kontribusi yang diberikan, maka tingkat kepuasan kerja cenderung menurun dan dapat memengaruhi kondisi psikologis mereka

Hasil penelitian Nasution dan Prabowo (2024) menunjukkan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee well-being*. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan yang mereka miliki. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih baik, tingkat stres yang lebih rendah, dan kepuasan hidup yang lebih tinggi.

Penelitian lain juga menemukan bahwa *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Employee well-being*, di mana lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta sistem penghargaan yang adil mampu

meningkatkan kesejahteraan karyawan (Mahendra & Puspitasari, 2023). Selain itu, Ramadhani dan Setiawan (2025) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan rasa nyaman, dihargai, dan termotivasi sehingga mendukung kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Gap fenomena yang terjadi di PT Jekael Invesco menunjukkan bahwa perusahaan telah berupaya menciptakan kondisi kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan melalui pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang kondusif, serta berbagai kebijakan pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, perusahaan juga terus berupaya menjaga kelancaran operasional dan meningkatkan kualitas pelayanan dengan melibatkan karyawan secara aktif dalam setiap proses kerja. Kondisi tersebut diharapkan dapat menciptakan tingkat *Work Life Balance* dan *job satisfaction* yang baik sehingga mampu meningkatkan *Employee well-being* karyawan.

Meskipun demikian, berdasarkan data jam lembur yang terus meningkat serta hasil wawancara awal dengan beberapa karyawan, masih ditemukan indikasi bahwa keseimbangan kehidupan kerja karyawan belum optimal. Selain itu, rata-rata gaji yang masih berada di sekitar bahkan di bawah standar Upah Minimum Kota (UMK) menunjukkan adanya potensi permasalahan pada aspek kepuasan kerja. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa berbagai upaya yang telah dilakukan perusahaan belum sepenuhnya mampu menciptakan *Employee well-being* yang optimal bagi seluruh karyawan.

Fenomena tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi yang diharapkan perusahaan dengan kondisi yang dirasakan oleh sebagian karyawan. Di satu sisi perusahaan berupaya meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui berbagai kebijakan yang diterapkan, namun di sisi lain masih terdapat karyawan yang mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta merasa bahwa kompensasi yang diterima belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan mereka. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* dan *job satisfaction* terhadap *Employee well-being* pada karyawan PT Jekael Invesco.

Selain *gap* fenomena, terdapat pula research gap dari hasil penelitian terdahulu. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee well-being*, karena keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan kesehatan fisik, mental, serta kualitas hidup karyawan (Fransiska et al., 2023). Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa *Work Life Balance* tidak selalu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Employee well-being*, karena kesejahteraan karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, dukungan organisasi, maupun karakteristik individu (Marecki, 2024).

Perbedaan hasil penelitian juga ditemukan pada variabel *job satisfaction*. Sejumlah penelitian menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee well-being*, di mana karyawan yang merasa puas

terhadap pekerjaannya cenderung memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi (Rahayu et al., 2026). Akan tetapi, beberapa penelitian lainnya menemukan bahwa pengaruh *job satisfaction* terhadap *Employee well-being* tidak signifikan, sehingga menunjukkan adanya inkonsistensi hasil penelitian yang masih perlu dikaji lebih lanjut (Bakhtawar & Zahra, 2021).

Penelitian ini memiliki kebaruan dengan mengkaji secara simultan pengaruh *Work Life Balance* dan *job satisfaction* terhadap *employee well-being* pada karyawan PT Jekael Invesco. Penelitian ini penting dilakukan mengingat masih terbatasnya penelitian yang mengombinasikan kedua variabel tersebut dalam satu model penelitian pada perusahaan yang bergerak di bidang *Integrated Property Management & Facility Services*. Selain itu, penelitian ini menggunakan fenomena aktual yang terjadi di perusahaan, yaitu meningkatnya jam lembur karyawan dan kondisi kompensasi yang masih berada di sekitar standar upah minimum, yang diduga dapat memengaruhi tingkat kesejahteraan karyawan.

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel utama, yaitu *Work Life Balance*, *job satisfaction*, dan *employee well-being*. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel-variabel tersebut, namun masih terdapat sejumlah celah penelitian (*research gap*) yang belum sepenuhnya terjawab. Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu et al. (2026) menemukan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Employee well-being* karyawan. Namun, penelitian tersebut hanya berfokus pada pengaruh langsung *Work Life Balance* tanpa mempertimbangkan faktor lain seperti *job satisfaction* yang juga

berpotensi memengaruhi kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, masih diperlukan penelitian yang menguji pengaruh *Work Life Balance* dengan melibatkan variabel lain yang relevan dalam satu model penelitian.

Di sisi lain, beberapa penelitian terkait *job satisfaction* juga menunjukkan adanya pengaruh terhadap *Employee well-being*. Penelitian Fransiska et al. (2023) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, namun penelitian tersebut dilakukan pada sektor pendidikan sehingga karakteristik responden dan lingkungan kerjanya berbeda dengan perusahaan jasa pengelolaan properti. Selain itu, penelitian Sari dan Wijaya (2023) menemukan bahwa *job satisfaction* berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi belum mengintegrasikan variabel *Work Life Balance* dalam model penelitiannya. Hal ini menunjukkan masih perlunya penelitian yang menguji pengaruh *job satisfaction* secara bersamaan dengan *Work Life Balance* terhadap *Employee well-being*.

Beberapa penelitian yang mengkaji hubungan antara *Work Life Balance*, *job satisfaction*, dan *Employee well-being* juga menunjukkan hasil yang bervariasi. Sebagian penelitian menemukan bahwa *Work Life Balance* dan *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Employee well-being*, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan bahwa salah satu variabel tersebut memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan variabel lainnya. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel masih memerlukan pengujian lebih

lanjut, khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang *Integrated Property Management & Facility Services*.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya karena dilakukan pada karyawan PT Jekael Invesco yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tuntutan operasional dan pelayanan yang cukup tinggi. Selain itu, penelitian ini didukung oleh fenomena aktual yang terjadi di perusahaan, yaitu meningkatnya jam lembur karyawan dari tahun ke tahun serta kondisi kompensasi yang masih berada di sekitar standar Upah Minimum Kota (UMK). Kedua kondisi tersebut diduga dapat memengaruhi tingkat *Work Life Balance*, *job satisfaction*, dan *Employee well-being* karyawan.

Dengan demikian, masih terdapat celah penelitian yang menunjukkan perlunya kajian lebih lanjut mengenai pengaruh *Work Life Balance* dan *job satisfaction* terhadap *Employee well-being* secara simultan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh *Work Life Balance* dan *Job satisfaction* terhadap *Employee well-being* pada Karyawan PT Jekael Invesco**"

B. Batasan Masalah

Batasan penelitian ini ditetapkan agar dalam melakukan penelitian ini fokus pada pokok permasalahan yang ada berserta pembahasanya, sehingga diharapkan tujuan penelitian ini tidak menyimpang dan terlalu luas:

1. Batasan Variabel

   Penelitian ini menguji hubungan kasual antara dua variabel independent, yaitu *Work Life Balance* (X1) dan *job satisfaction* (X2), serta satu variabel dependen yaitu *employee well-being* (Y).

2. Batasan Objek

   Penelitian ini berfokus pada karyawan PT Jekael Invesco.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada penjabaran latar belakang, adapun rumusan masalah yang ditemukan dalam penelitian ini ialah

1. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee well-being* pada karyawan PT Jekael Invesco?
2. Apakah *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee well-being* pada karyawan PT Jekael Invesco?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk memberikan bukti empiris *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *employee well-being* pada Karyawan PT Jekael Invesco dan untuk memberikan bukti empiris *job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee well-being* pada Karyawan PT Jekael Invesco.

E. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi ilmiah mengenai pengaruh *Work Life Balance* dan *job satisfaction* terhadap *employee well-being*.

2. Bagi Mahasiswa

   Bermanfaat agar mahasiswa mampu menambah ilmu pengetahuan, mengembangkan teori dalam penelitian dan juga mampu menjadikan acuan pendukung dalam mengembangkan teori yang terkait dengan *employee well-being.*

3. Bagi Objek Penelitian

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi PT Jekael Invesco dalam meningkatkan *employee well-being* melalui pengelolaan *Work Life Balance* dan *job satisfaction* yang lebih baik. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif.

4. Bagi Institusi

   Bermanfaat untuk menyelesaikan permasalahan terkait *Work Life Balance*

dan *job satisfaction* terhadap *employee well-being* pada karyawan PT Jekael Invesco.