BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. *Grand Teory*

Grand Theory: *Conservation of Resources* (COR) *Theory Conservation of Resources Theory* merupakan teori yang dikemukakan oleh Stevan E. Hobfoll pada tahun 1989. Teori ini menjelaskan bahwa individu selalu berusaha memperoleh, mempertahankan, dan melindungi sumber daya (*resources*) yang dimilikinya, baik berupa waktu, energi, kondisi psikologis, hubungan sosial, maupun sumber daya material. Stres akan muncul ketika individu kehilangan sumber daya, menghadapi ancaman kehilangan sumber daya, atau tidak memperoleh sumber daya yang diharapkan setelah melakukan berbagai upaya. Sebaliknya, apabila individu memiliki sumber daya yang memadai, maka mereka akan mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis (*well-being*), kepuasan hidup, dan kinerja kerja

Penelitian ini, *Work Life Balance* merupakan salah satu bentuk pengelolaan sumber daya waktu, energi, dan peran antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Ketika karyawan mampu menyeimbangkan kedua aspek tersebut, mereka dapat meminimalkan konflik peran, mengurangi kelelahan, serta mempertahankan kondisi fisik dan psikologis yang sehat. Dengan demikian, keseimbangan kehidupan kerja akan meningkatkan *employee well-being*. Selain itu, *job satisfaction* juga merupakan sumber daya

psikologis yang penting bagi individu. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki emosi positif, motivasi kerja yang tinggi, serta tingkat stres yang lebih rendah. Kepuasan kerja tersebut menjadi sumber daya internal yang memperkuat kemampuan individu dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan sehingga mampu meningkatkan *employee well-being*.

Berdasarkan *Conservation of Resources Theory*, dapat dipahami bahwa semakin baik *Work Life Balance* dan semakin tinggi *job satisfaction* yang dimiliki karyawan, maka semakin besar pula sumber daya yang dimiliki individu untuk mempertahankan kondisi psikologis yang sehat, sehingga *employee well-being* akan semakin meningkat.

2. *Employee wellbeing*

a. Pengertian *Employee well-being*

Employee well-being merupakan kondisi kesejahteraan yang dirasakan karyawan baik secara fisik, psikologis, maupun sosial dalam lingkungan kerja (Suhartini et al., 2025). Kesejahteraan karyawan menjadi aspek penting bagi perusahaan karena berkaitan dengan kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaannya secara optimal serta mempertahankan kualitas hidup yang baik. Menurut Riska (2023), *employee well-being* merupakan keadaan di mana karyawan mampu merasakan kepuasan, kenyamanan, dan kebahagiaan dalam bekerja sehingga dapat mendukung kesehatan mental dan produktivitas kerja.

Employee well-being juga diartikan sebagai kondisi yang menunjukkan adanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi karyawan.

Menurut Pratama dan Wulandari (2024), karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan yang baik cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kesehatan yang lebih baik, serta mampu membangun hubungan sosial yang positif di lingkungan kerja. Kondisi tersebut memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih nyaman dan memiliki kualitas hidup yang lebih baik. Menurut Sari et al. (2023), *employee well-being* tidak hanya dipengaruhi oleh faktor finansial, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dukungan organisasi, serta kesempatan pengembangan diri. Karyawan yang merasa diperhatikan dan didukung oleh perusahaan akan memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang tidak memperoleh dukungan yang memadai dari organisasi.

Selanjutnya, Putri dan Hidayat (2024) menjelaskan bahwa *employee well-being* merupakan salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia karena mencerminkan kondisi fisik dan psikologis karyawan secara menyeluruh. Tingginya tingkat kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan keterikatan terhadap organisasi. Sebaliknya, rendahnya kesejahteraan dapat

menyebabkan stres kerja, kelelahan emosional, serta menurunkan kualitas kehidupan kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa *employee well-being* merupakan kondisi kesejahteraan yang dirasakan karyawan baik secara fisik, psikologis, maupun sosial yang ditandai dengan adanya rasa nyaman, kepuasan, kesehatan mental yang baik, serta kualitas hidup yang positif dalam lingkungan kerja.

b. Faktor-Faktor *Employee well-being*

Wijayanti et al. (2025) menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan, yaitu:

1) Work setting (lingkungan kerja), termasuk keselamatan, beban kerja, dan kenyamanan fasilitas, yang secara langsung berdampak pada kesehatan dan *job satisfaction*.
2) Personality traits (sifat kepribadian), seperti locus of control. Individu dengan kontrol internal cenderung memiliki kesejahteraan lebih baik.
3) Occupational stress (stres kerja), yang disebabkan ketidaksesuaian antara harapan individu dan tuntutan pekerjaan, seperti beban kerja berat, konflik peran, dan ketidakpastian karir.

Menurut Zheng et al. (2015) bahwa ada sejumlah faktor yang memengaruhi *employee well-being*, yaitu:

1) Manfaat dan imbalan,
2) Masalah kehidupan keluarga,
3) Pembelajaran dan pertumbuhan pribadi,
4) Prestasi kerja, dan
5) Aktualisasi diri.

Tekanan dan tuntutan pekerjaan, tingkat otonomi dan fleksibilitas, frekuensi shift, durasi hari kerja, dan kualitas interaksi dengan supervisor dan rekan kerja adalah beberapa komponen terkait pekerjaan yang mempengaruhi kesehatan karyawan.

Simone (2018) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi *employee wellbeing*, sebagai berikut:

1) *Work setting*. Faktor ini berkaitan dengan adanya situasi di tempat kerja, seperti bahaya kesehatan, bahaya keamanan, dan bahaya yang benar-benar memiliki imbas negatif terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja.
2) *Personality traits*. Faktor ini berperan dalam menentukan sejauhmana seorang individu menunjukkan tinggi atau rendahnya tingkat kesehatan dan kesejahteraan organisasi.
3) *Social support*. Faktor ini memiliki hubungan antara interaksi sosial dengan kesejahteraan karyawan.

4) *Occupational stress*. Faktor ini muncul karena kurangnya kesesuaian antara kebutuhan individu dan tuntutan yang muncul dari orang-orang serta lingkungan. Hal ini akan mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan individu.

Peterson & Deal (2019) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *employee well-being* terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi meliputi kontrol diri, gender, kepribadian, kesehatan, kepuasan kerja. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi meliputi budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

c. Indikator *Employee well-being*

Indikator *Employee well-being* menurut Hafifa et al. (2025) Berikut adalah beberapa indikator kesejahteraan karyawan (*Employee well-being*) :

1) Kesejahteraan subjektif Kesejahteraan ini mencakup pengalaman emosional yang menyenangkan, suasana hati positif, dan tingkat kepuasan hidup tinggi.
2) Kesejahteraan tempat kerja Kesejahteraan ini merujuk pada kondisi sekitar karyawan yang mempengaruhi pelaksaan tugas yang telah diberikan
3) Kesejahteraan psikologis Kesejahteraan ini melibatkan keterikatan karyawan untuk berhubungan secara positif dengan rekan kerja,

pemahaman diri pribadi, otonomi, serta pemahaman terhadap tujuan dan makna dalam kehidupan

Penelitian ini menggunakan indikator dari Sabil (2021) yang telah mengembangkan indikator *employee well-being*, yaitu:

1) Kesejahteraan bersifat ekonomis, mencakup aspek gaji, kompensasi, manfaat, serta hak-hak ekonomi lainnya yang diberikan kepada karyawan.
2) Kesejahteraan yang mendukung, seperti fasilitas ibadah, cuti, izin, serta layanan lain yang mendukung keseimbangan hidup karyawan.
3) Kesejahteraan bersifat pelayanan, seperti jaminan kesehatan, kredit rumah, serta program-program lain yang dapat meningkatkan kualitas hidup karyawan

Menurut (Wardani, 2021, pp. 26-27) mengemukakan bahwa indicator kesejahteraan karyawan, yaitu:

1) Gaji adalah suatu bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan
2) Insentif adalah sarana motivasi, berupa sesuatu yang bersifat mendorong dan sengaja diberikan kepada karyawan supaya menimbulkan semangat untuk berprestasi
3) Bonus adalah suatu imbalan lain yang bersifat ekstrinsik dan berkaitan dengan prestasi karyawan terbaru

4) Layanan kesehatan adalah bentuk imbalan lain terhadap karyawan yang bekerja dalam perusahaan, layanan kesehatan yang didapat memberikan rasa aman bagi karyawan

3. *Work Life Balance*

a. Pengertian *Work Life Balance*

Work Life Balance merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya sehingga kedua aspek tersebut dapat berjalan secara harmonis (Setiawati et al., 2025). Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi hal penting bagi karyawan karena dapat membantu mengurangi konflik peran yang muncul akibat tuntutan pekerjaan maupun kebutuhan personal. Menurut Rahmawati (2023), *Work Life Balance* merupakan kondisi ketika individu mampu mengelola waktu, energi, dan tanggung jawab secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan sehingga tercipta kehidupan yang lebih berkualitas.

Work Life Balance juga diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk memenuhi tuntutan pekerjaan tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi, keluarga, maupun aktivitas sosial. Menurut Prasetyo dan Nugroho (2024), karyawan yang memiliki *Work Life Balance* yang baik cenderung lebih mampu mengelola stres kerja, memiliki kepuasan hidup yang lebih tinggi, serta menunjukkan kondisi psikologis yang lebih stabil dibandingkan

karyawan yang mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Menurut Sari et al. (2023), *Work Life Balance* tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga mencakup keseimbangan keterlibatan dan kepuasan yang diperoleh dari kedua aspek tersebut. Karyawan yang mampu mencapai keseimbangan kehidupan kerja akan lebih mudah menjaga kesehatan fisik dan mental sehingga dapat menjalankan pekerjaannya secara optimal. Selanjutnya, Wulandari dan Hidayat (2024) menjelaskan bahwa *Work Life Balance* merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan karena membantu individu mengurangi tekanan kerja, meningkatkan hubungan sosial dan keluarga, serta menciptakan kualitas hidup yang lebih baik. Sebaliknya, rendahnya *Work Life Balance* dapat menyebabkan stres, kelelahan, konflik pekerjaan-keluarga, dan menurunkan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* merupakan kondisi keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang ditandai dengan kemampuan individu dalam mengelola waktu, tanggung jawab, serta keterlibatan secara proporsional sehingga dapat menciptakan kehidupan yang lebih sehat, nyaman, dan sejahtera.

b. Faktor-Faktor *Work Life Balance*

Organisasi yang menghadapi tantangan persaingan akan berusaha untuk mengurangi berbagai biaya untuk itu perlu memahami isu penting yang dapat mempengaruhi *Work Life Balance*. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Work Life Balance* adalah (Kunwar & Paudel, 2022):

1) Karakteristik kepribadian berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja. Individu yang memiliki karakteristik yang baik sejak anak-anak akan cenderung memiliki *Work Life Balance*.
2) Karakteristik keluarga menjadi salah satu aspek utama yang dapat menentukan terdapat konflik atau tidak antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Apabila terjadi konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *Work Life Balance*.
3) Karakteristik pekerjaan meliputi beban kerja, pola kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu timbulnya konflik. Konflik dapat berasal dari dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi seseorang.
4) Sikap adalah evaluasi terhadap berbagai aspek kehidupan sosial. Dimana didalam sikap tersebut terdapat komponen berupa pengetahuan, perasaanperasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari setiap individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*.

Menurut Utami dan Yuniarti (2010) ada beberapa faktor pendorong worklife balance, yaitu :

1) Nilai *comfort*, kenyamanan membuat seseorang lebih memahami dengan apa yang dilakukannya setiap hari dan membuat seseorang dapat mengatasi konflik yang terjadi. Contohnya pegawai dapat mengatur ruangan kerja atau meja kerja, sehingga membuat nyaman pegawai dalam menyelesaikan pekerjaanya
2) Nilai *religious*, dengan cara yakin kepada Tuhan, seseorang akan mampu untuk melakukan refleksi diri dan menerima kondisi. Contohnya sebelum melakukan suatu pekerjaan, pegawai dapat melakukan ibadah seperti doa, shalat atau lain sebagainya.
3) Nilai *achievement*, dimana seseorang dapat memanfaatkan pengetahuannya untuk dapat membantu dan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari dengan fleksibel. Contohnya pegawai dapat mengatur jadwal kerja dari pemahaman manajemen waktunya, sehingga waktu untuk bekerja dapat diselesaikan dengan fleksibel dan cepat.

Menurut Schabracq, dkk (2003) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work-life balance* seseorang, di antaranya sebagai berikut:

1) Karakteristik kepribadian. Hal ini berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja, terdapat hubungan antara tipe attachment yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work-life balance*.

Individu yang memiliki secure attachment cenderung mengalami positive spoilover dibandingkan individu yang memiliki insecure attachment.

2) Karakterisik keluarga. Menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik anatara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambiguinitas antara pekerjaan dan 13 kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambigiunitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *work-life balance*.
3) Karakteristik pekerjaan. Meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.
4) Sikap. Merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial. Terdapat tiga komponen di dalam sikap seperti pengetahuan, perasaanperasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance*.

c. Indikator *Work Life Balance*

Menurut Suhartini (2021) indikator untuk mengukur *work-life balance*, yaitu :

1) Keseimbangan waktu (*time balance*) merupakan salah satu aspek yang membentuk suatu keseimbangan atau kesetaraan antara waktu yang

diberikan untuk bekerja atau karir dengan waktu yang diberikan pada diri sendiri dan keluarga. Keseimbangan yang menyangkut dengan jumlah waktu yang diberikan untuk pekerjaan dan peran di luar pekerjaan.

2) Keseimbangan keterlibatan (*involment balance*) adalah tingkat keterlibatan secara psikologis dalam komitmen untuk peran dalam kerja dan peran bukan pekerjaan. Keseimbangan antara diri sendiri, keluarga dan karir serta komitmennya terhadap kepuasan yang dipilih terhadap *work-life balance*. Keterlibatan psikologis ini berperan penting dalam keputusan individu untuk menyeimbangkan kehidupannya, sehingga tidak terjadinya suatu konflik dan kebingungan dalam melaksanakan tiga keseimbangan tersebut.
3) Keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*) membentuk tingkat kepuasan individu dalam keseimbangannya terhadap diri sendiri, keluarga, dan karir. Keseimbangan kepuasan adalah kepuasan terhadap berhasil atau tidaknya individu dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya

Indikator- indikator untuk mengukur *Work Life Balance* Menurut Hudson (2005:3), yaitu:

1) *Time balance* (Keseimbangan Waktu), menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan melakukan aktivitas di luar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dalam instansi dan

perannya dalam kehidupan pribadi tersebut, misalnya seorang pegawai selain bekerja juga membutuhkan waktu untuk liburan, menyediakan waktu bersama keluargadan juga berkumpul dengan teman.

2) *Involvement balance* (Keseimbangan Keterlibatan), menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen pegawai yang seimbang dalam pekerjaan dan keluarganya. Keseimbangan yang melibatkan pegawai dalam dirinya seperti keterlibatan pegawai untuk bekerja dan dalam kehidupan pribadinya.
3) *Statisfaction balance* (Keseimbangan Kepuasan), menyangkut tingkat kepuasan pegawai dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Pegawai yang merasakan kepuasan memiliki kenyamanan dalam keterlibatannya pada pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi pegawai tersebut.

Menurut Schabracq et al. (2003) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work-life balance* seseorang, di antaranya sebagai berikut:

1) Karakteristik kepribadian. Hal ini berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja, terdapat hubungan antara tipe attachment yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work-life balance*. Individu yang memiliki secure attachment cenderung mengalami positive spoilover dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachmen*t.

2) Karakterisik keluarga. Menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik anatara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambiguinitas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambigiunitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *work-life balance*.
3) Karakteristik pekerjaan. Meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.
4) Sikap. Merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial. Terdapat tiga komponen di dalam sikap seperti pengetahuan, perasaanperasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance*.

4. *Job satisfaction*

a. Pengertian *Job satisfaction*

Job satisfaction atau kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalani (Tjiali et al., 2025). Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan sikap, motivasi, dan kinerja karyawan dalam organisasi.

Menurut Andini (2023), *job satisfaction* merupakan tingkat perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaan yang dipengaruhi oleh pengalaman kerja, lingkungan kerja, serta penghargaan yang diterima. *Job satisfaction* juga dapat diartikan sebagai sejauh mana karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, baik dari segi kompensasi, hubungan kerja, maupun kesempatan pengembangan diri. Menurut Kurniawan dan Lestari (2024), karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih baik, tingkat stres yang lebih rendah, serta komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi dibandingkan karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya.

Menurut Sari et al. (2023), *job satisfaction* tidak hanya dipengaruhi oleh faktor finansial, tetapi juga oleh faktor non-finansial seperti lingkungan kerja yang nyaman, hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, serta gaya kepemimpinan yang mendukung. Faktor-faktor tersebut dapat menciptakan pengalaman kerja yang positif sehingga meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya. Selanjutnya, Pratama dan Wulandari (2024) menjelaskan bahwa *job satisfaction* merupakan salah satu indikator penting dalam menentukan kualitas kehidupan kerja karyawan. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik, lebih loyal terhadap perusahaan, serta lebih mampu menghadapi tekanan kerja. Sebaliknya,

rendahnya kepuasan kerja dapat menyebabkan stres, penurunan motivasi, dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* merupakan kondisi emosional positif yang muncul dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya yang mencakup aspek gaji, lingkungan kerja, hubungan kerja, serta kesempatan pengembangan diri, sehingga dapat memengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam organisasi.

b. Faktor-Faktor *Job satisfaction*

Banyak faktor yang memengaruhi Kepuasan Kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung kepada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Edy Sutrisno (2009, P.77) adalah:

1) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, dan harapan.
2) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia,

perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Menurut Edy Sutrisno (2019, P.77), faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah:

1) Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2) Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.
3) Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang ynag diperolehnya.
4) Perusahaan dan Manajemen Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan Kepuasan Kerja karyawan.
5) Pengawasan Sekaligus atasanya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan Turn Over.
6) Faktor instrisik dari pekerjaan Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7) Kondisi kerja Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
8) Aspek sosial dalam pekerjaan Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.
9) Komunikasi Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10) Fasilitas Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

c. Indikator *Job satisfaction*

Menurut Suryani (2025) indikator kepuasan kerja adalah :

1) Gaji/Imbalan Merupakan imbalan atas jasa yang diterima pegawai sesuai dengan jenis pekerjaan dan bebannya.
2) Pekerjaan Menyangkut karakteristik pekerjaan, yaitu Apakah pekerjaan itu menantang, menarik, atau membosankan.
3) Supervisi Merupakan kualitas dan bentuk pengawasaan, instruksi dan arahan yang diterima dari atasan.

4) Promosi merupakan komponen yang mengatur peluang pengembangan dalam tugas dan jabatan.
5) Rekan Sekerja merupakan komponen yang mengukur apakah mungkin untuk mengundang rekan kerja untuk bekerja sama, dan apakah ada keterampilan saling mendukung, persahabatan, dan sikap membantu di antara rekan kerja.

Indikator kepuasan kerja (*job satisfaction*) menurut Atmaja (2022) meliputi beberapa aspek penting yang menggambarkan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, yaitu:

1) Pembayaran upah/gaji, yaitu tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, serta kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Aspek ini mencerminkan sejauh mana karyawan merasa bahwa imbalan yang diterima sudah adil dan layak.
2) Lingkungan kerja, yang mencakup kondisi lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi fasilitas kerja, kenyamanan ruang kerja, serta keamanan kerja, sedangkan lingkungan non fisik meliputi hubungan antar karyawan, hubungan dengan atasan, serta suasana kerja yang tercipta dalam organisasi.
3) Kelompok kerja, yaitu tingkat kepuasan karyawan terhadap rekan kerja dalam tim. Kelompok kerja yang solid, saling mendukung, dan

memiliki komunikasi yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja serta menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis.

4) Supervisi, yaitu kepuasan karyawan terhadap cara atasan dalam memberikan arahan, bimbingan, serta pengawasan kerja. Supervisi yang baik ditandai dengan adanya komunikasi yang jelas, dukungan dari atasan, serta sikap kepemimpinan yang adil dan profesional.

Selain itu, Hasibuan (2018) mengemukakan bahwa terdapat empat indikator kepuasan kerja yang juga dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan karyawan, yaitu:

1) Menyenangi dan mencintai pekerjaannya, yaitu kondisi ketika karyawan merasa senang dan menikmati pekerjaan yang dilakukan. Hal ini menunjukkan adanya keterikatan emosional positif terhadap pekerjaan sehingga karyawan merasa lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya.
2) Moral kerja, yaitu kondisi batin yang mencerminkan semangat, sikap, dan dorongan dari dalam diri karyawan maupun kelompok kerja untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Moral kerja yang tinggi menunjukkan adanya motivasi dan komitmen dalam bekerja.
3) Kedisiplinan, yaitu sikap ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, serta norma yang berlaku di perusahaan.

Kedisiplinan mencerminkan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan pekerjaan secara tertib dan konsisten.

4) Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan kemampuan, kesungguhan, serta waktu yang digunakan. Prestasi kerja yang baik menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kepuasan dan motivasi yang tinggi dalam bekerja.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian ini, sehingga penulis dapat memperbanyak refrensi, teori serta bahan kajian pada penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Tahun, Judul Penelitian, Penerbitan	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	X1-Y			
1.	Analisis Pengaruh *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan pada PT. Candra Broadcast Mediantara (Fadhila & Satriansyah, 2025b) EBISMAN eBisnis Manajemen	*Work Life Balance* Kepuasan Kerja Kesejahteraan Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan Demikian pula, kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan
2.	The Effect Of *Work-life balance* On *Employee well-being* Mediated By Job Stress (Akbar, 2025)	*Work-life balance* *Employee well-being*	Kuantitatif	The results showed that: (1) *work-life balance* has a positive but insignificant effect on *employee well-being*; (2) *work-life balance* has a negative and significant

No	Penulis, Tahun, Judul Penelitian, Penerbitan	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Santhet jurnal			effect on job stress; (3) job stress has a negative but insignificant effect on *employee well-being*; and (4) job stress does not significantly mediate the relationship between *work-life balance* and *employee well-being*.
3.	The Effect Of *Work-life balance* And Job Demands On Employee Well Being Study At PT. Perumda Tirta Moedal Drinking Water Company, Semarang City) (Rahayu et al., 2026) COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting	*Work-life balance* Job Demands Employee Well Being	Kuantitatif	The results of the study indicate that *Work Life Balance* and Job Demands have a positive and significant influence on Employee Well Being. This finding indicates that increasing *Work Life Balance* and Job Demands can effectively improve *employee well-being* (Employee Well Being).
4.	Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Employee well-being* pada Guru SLB (Darmawan & Dwarawati, 2023) Jurnal Riset Psikologi	*Work Life Balance* *Employee well-being*	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 62% guru SLB memiliki *Work Life Balance* yang tinggi dan 69% guru SLB memiliki *employee well-being* yang tinggi. Secara simultan, *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *employee well-being* sebesar 27,4%. Sedangkan secara parsial, dua dimensi *Work Life Balance* yaitu personal life with interference work dan personal life enhancement of work berpengaruh signifikan terhadap *employee well-being*. Sementara dua dimensi lainnya yaitu work interference with personal life dan work enhancement of personal life tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee well-being*.

No	Penulis, Tahun, Judul Penelitian, Penerbitan	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
5	*Work-life balance* Policies: Impact on *Employee well-being* and Organizational Effectiveness (Singh et al., 2024) Journal of Informatics Education and Research	*Work-life balance* *Employee well-being* Organizational Effectiveness	kualitatif	The literature review method is utilized to amalgamate insights from many studies, offering a thorough picture of the topic. The analysis emphasizes the significance of maintaining a healthy equilibrium between work and personal life in order to improve employee contentment, efficiency, and loyalty, ultimately leading to the success of the firm.
6	Impact of *work-life balance* on employee productivity and well-being (Marecki, 2024) Journal of Management and Financial Sciences	*work-life balance* employee productivity well-being	kualitatif	This research is divided into two main categories: analytical and descriptive, and this article aims to evaluate the effect of *work-life balance* on employee productivity. Other sources such as research materials are selected based on the needs of the study. The research shows that effective *work-life balance* strategies can improve worker health and productivity. Unlike unhappy employees who struggle to balance work, family, and personal life, happy employees are self-motivated.
7	The Role of *Work-life balance* in Improving the Quality of Work Life and *Employee well-being* (Putra & Sulistyo, 2025) Internasional Activa Passiva Journal	*Work-life balance* *Employee well-being*	Kuantitatif	The results showed that *Work-life balance* has a positive and significant effect on the Quality of Work-life and *Employee well-being*. However, Quality of Work-life does not have a significant effect on *Employee well-being*. The findings indicate the important role of *work-life balance* in improving perceptions of quality of work-life and *employee well-being*.
8	The Relationship Between Employee	Employee Engagement	Kuantitatif	The results showed significant relationships

No	Penulis, Tahun, Judul Penelitian, Penerbitan	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Engagement, Physical Wellness, *Work-life balance* and *Employee well-being* (Abg Abdullah et al., 2024) Information Management and Business Review	Physical Wellness *Work-life balance* *Employee well-being*		between all variables and *employee well-being*, with employee engagement having the most substantial impact. The study recognized its limitations and provided recommendations for future research. Overall, the findings offer valuable insights for Nabati Food Malaysia and the fast-moving consumer goods sector, emphasizing the importance of enhancing *employee well-being* to improve business operations and employee satisfaction.
9	The Effect of *Work-life balance* and Burnout on *Employee well-being* (Putri et al., 2025) Golden Ratio of Human Resource Management	*Work-life balance* Burnout *Employee well-being*	kuantitatif	The study results show that *work-life balance* significantly affects employee productivity, where the balance between work and personal life increases efficiency and work motivation. Not only that, *job satisfaction* also has a positive impact on employee productivity, especially in increasing loyalty and work enthusiasm.
10	Effect of *Work-life balance* on Employees' Well-Being (Hariri et al., 2024) Open Journal of Social Sciences	*Work-life balance* *Employee well-being*	kuantitatif	The findings suggest that a positive *work-life balance* significantly enhances employees' overall well-being, leading to improved *job satisfaction*, productivity, and mental health. On the other hand, poor *work-life balance* is highly associated with increased stress, burnout, and negative health impacts. The review concludes with recommendations for future research to explore specific determinants and interventions that can improve a healthier *work-life balance*, ultimately

No	Penulis, Tahun, Judul Penelitian, Penerbitan	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				benefiting both employees and organisations.
11	The Relation Between *Work-life balance* And Employee Well- Being Among Employees (Anggraini & Izzati, 2026) SIBATIK JOURNAL	*Work-life balance* Employee Well-Being	Kuantitatif	The findings show a significant positive relationship between work–life balance and *employee well-being*, highlighting the importance of organizational policies that support balanced work demands to enhance the psychological, social, and workplace well-being of social service employees.
12	*Employee well-being* and *work-life balance* (El-Qebaisi, 2025) International Journal of ADVANCED AND APPLIED SCIENCES	*Work-life balance* Employee Well-Being	Kuantitatif	The results highlight the importance of organizational culture and leadership commitment in shaping supportive workplaces. Policy recommendations include addressing cultural and linguistic diversity, reinforcing labor laws, improving multilingual communication, and providing culturally sensitive psychosocial support, along with leadership training to strengthen balance. The study concludes that investment in well-being and *work-life balance* enhances both employees' quality of life and organizational performance.
13	Exploring the Impact of *Work-life balance* on Employees: A Systematic Literature Review (Zahra et al., 2024) International Journal of Psychological	*Work-life balance* Employee Well-Being	Kualitatatif	he findings of this systematic literature review have been categorized into two main outcomes: individual and organizational outcome. By knowing the outcome of *work-life balance*, the organization can identify the positive and negative impact of *work-life balance* for both individual and organization. Moreover, it also can be used to gain deeper insight into the importance of balancing work and personal life, as well as its implications in both

No	Penulis, Tahun, Judul Penelitian, Penerbitan	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				individual and organization context.
14	The Role of Employee Experience in *Work-life balance* Impacts on Well-Being (Kal & Öncer, 2024) International Journal of Social and Humanities Sciences Research	Employee Experience *Work-life balance* Impacts Well-Being	Kuantitatif	As a result, firstly, a significant and positive relationship was found between *work-life balance* and both well-being and employee experience, and an explicit and positive relationship was found between well-being and employee experience. Furthermore, as a result of the regression analyses conducted to test the research question, it was concluded that the physical environment, the cultural environment and the technological environment, which are the sub-dimensions of employee experience, have a partial mediating role in the relationship between *work-life balance* and well-being. Based on the data from the study, it can be said that it is necessary for companies to invest in *work-life balance* and employee experience in order to improve *employee well-being*, and it would be healthy to develop human resource policies and practices in these areas.
15	Employee Well being and *Work Life Balance* as a function of *Job satisfaction*: The Moderating role of Organizational Citizenship Behavior (Bakhtawar & Zahra, 2021) Sustainable Business and Society in Emerging Economies	*Work Life Balance* Employee Well being *Job satisfaction* Organizational Citizenship Behavior	Kuantitatif	*Employee well-being* and *Job satisfaction* have a positive relationship, whereas *Work-life balance* and *Job satisfaction* have a negative relationship, according to the results of this study. Organizational Citizenship Behavior (OCB) moderates Employee Well-being and *Work Life Balance* to *Job satisfaction*. *Employee well-being* is one of the major strengths for employee

No	Penulis, Tahun, Judul Penelitian, Penerbitan	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				productivity, according to the findings of this research. When professionals practice Organizational Citizenship Behavior, employees' *job satisfaction* begins to rise in healthcare centers.
16	The impact of *work-life balance* on individual well-being (Ashurbaev, 2024) The Multidisciplenery Journal	*work-life balance* well-being	Kualitatif	The research evidence points to the fact that living a balanced lifestyle promotes qualitative mental health, fuller interpersonal relationships, and enhanced quality of life. Maintaining a balance between work and life can be difficult in places of work where people are forced to work remotely, which causes burnout.
17	The Relationship Between Employee Engagement, Physical Wellness, *Work-life balance* and *Employee well-being* (D. N. M. A. Abdullah et al., 2024) Information Management and Business Review	Employee Engagement, Physical Wellness *Work-life balance* *Employee well-being*	Kuantitatif	The results showed significant relationships between all variables and *employee well-being*, with employee engagement having the most substantial impact. The study recognized its limitations and provided recommendations for future research. Overall, the findings offer valuable insights for Nabati Food Malaysia and the fast-moving consumer goods sector, emphasizing the importance of enhancing *employee well-being* to improve business operations and employee satisfaction.
18	The Impact of *Work Life Balance* Policies on *Employee well-being*, And Productivity: An Empirical Study (Gupta, 2023) journal of cardiovascular disease research	*Work Life Balance* *Employee well-being* Productivity	Kuantitatif	The findings in this area of research suggest that organizations that implement effective WLB policies experience higher levels of productivity among their employees. By providing the necessary support and flexibility, these policies enable employees to effectively manage their time

No	Penulis, Tahun, Judul Penelitian, Penerbitan	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				and energy, leading to improved focus, creativity, and motivation
19	The Role of *Work Life Balance* in Increasing *Job satisfaction* and Employee Well Being (Rukmana, 2024) IAJP	*Work Life Balance* *Job satisfaction* Employee Well Being	Kuantitatif	The results of the analysis show that *work-life balance* has a significant positive effect on *job satisfaction* and *employee wellbeing*.
	X2-Y			
20	Relationship Between *Job satisfaction* and Well Being in Employees: Systematic Review (Maulidina & Iswiniarti, 2025) Indonesian Journal of Education and Psychological Science (IJEPS)	*Job satisfaction* Well Being Employees	Kualitatif	The review results show that *job satisfaction* affects *employee well-being*, employees with high *job satisfaction* tend to have good psychological, mental, teacher and subjective well-being. With these findings, it is expected that companies pay more attention to employee *job satisfaction* which can affect the well-being and performance of employees.
21	The Influence of *Job satisfaction*, Leadership and Organizational Justice on *Employee well-being* (Fransiska et al., 2023) International Journal of Application on Economics and Business (IJAEB)	*Job satisfaction* Leadership Organizational Justice *Employee well-being*	Kuantitatif	The results of this study are *job satisfaction*, leadership and organizational justice each have a positive influence on *employee well-being*. *Job satisfaction*, leadership and organizational justice also have a significant relationship to *employee well-being*.
22	*Job satisfaction* dan *Employee well-being* pada Dosen Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri (Bestari et al., 2023) JPTM	*Job satisfaction* *Employee well-being*	Kuantitatif Kuantitatif	Berdasarkan hasil uji hipotesis nilai, diperoleh data P=0,000 (P<0,005) dan hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* memberikan kontribusi sebesar 24,1% (R2=0,241) terhadap *employee well-being* pada dosen perguruan tinggi agama Islam negeri.

No	Penulis, Tahun, Judul Penelitian, Penerbitan	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
23	Examining the Relationship Between *Employee wellbeing* and Retention with Mediating Effect of *Job satisfaction* among Generation Z (Elangovan et al., 2025) JOURNAL OF TECHNO-SOCIAL	*Job satisfaction* *Employee wellbeing*	kuantitatif	The findings indicate that there is a positive relationship between employee retention and *employee well-being* and mediated by *job satisfaction*. Data was collected and analyzed quantitatively using Preacher and Hayes mediation analysis, SPSS, and Spearman correlation. This research offers useful insights on how wellbeing efforts might enhance *job satisfaction* and retention for stakeholders, including manufacturing industries and Generation Z employees.
24	The Role of Workplace Well-Being on Employee Work Satisfaction (Supardi et al., 2023)	*Job satisfaction* Well-Being Employee	Kualitatif	The purpose of this study is to provide an overview of the literature on the factors that influence employee satisfaction. The results of this study have a very important role in well-being at work in giving employees a path to satisfaction. The search method uses a systematic literature search or literature search. Data obtained through a survey of the Internet Journal of Employee Satisfaction and Wellbeing at Work (published 2016–2022) shows the keywords "well-being at work, employee satisfaction at work, employees, and the role of happiness at work.
25	Spirituality in the Workplace: Enhanced *Job satisfaction* Through *Employee well-being* and *Work-life balance* (Nikensari & Yudhistira, 2024)	*Job satisfaction* *Employee well-being* *Work-life balance*	Kuantitatif	This study identifies that workplace spirituality positively has a direct and indirect impact on *job satisfaction* with the mediating effect of *employee well-being* and the moderating effect of *work-life balance*

No	Penulis, Tahun, Judul Penelitian, Penerbitan	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Journal Of Theoretical And Applied Management			
26	Exploring the Relationship Between *Job satisfaction*, Workplace Well-being, and Job Performance in an Office Facilities Solutions Service Provider (Gulane & Narsico, 2025) International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research	*Job satisfaction* Well-being Job Performance	Kuantitatif	These findings offer novel sector-specific evidence highlighting the importance of role clarity, organizational support, and workplace conditions in boosting performance and morale. For HR managers and leaders, the study underscores the need to implement clear role communication, foster managerial respect, ensure job security, and promote supportive environments to enhance engagement and productivity. Embedding these factors into sustainable HR practices can reduce turnover, prevent burnout, and improve organizational outcomes. Limitations include self-reported data and a localized sample, suggesting future research should use longitudinal and multi-sector designs to strengthen generalizability.
27	*Employee well-being* in the Age of AI: *Job satisfaction* Outcomes (Sadeghi, 2025)	Job Stafication *Employee well-being*	Kualitatif	While AI offers numerous advantages such as improved efficiency, reduced bias, and hyper-personalization it raises significant concerns about *employee well-being*, job security, fairness, and transparency. The study examines how AI shapes employee perceptions, *job satisfaction*, mental health, and retention
28	Pengaruh Job Stress Dan *Job satisfaction* Terhadap Psychological Well-Being (Washinta & Hadi, 2021)	Job Stress *Job satisfaction* Well-Being	kuantitatif	For *job satisfaction* has a positive and meaningful effect on psychological well-being, the lack of employees results in dissatisfaction when doing work that affects psychological well-being.

No	Penulis, Tahun, Judul Penelitian, Penerbitan	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Jurnal Ilmu Manajemen			Meanwhile, the meaningful effect of job stress and *job satisfaction* on psychological well-being occurs because the simultaneous significance test (f test) are overall Ho is accepted. Institutions must pay attention to work stress experienced by their employees so that the psychological well-being of employees can be well maintained and will have a good impact on employee *job satisfaction*.
29	Peran Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Subjektif pada Karyawan Borong & Harian (Ayu & Nurani, 2023) Jurnal Psikologi Teori dan Terapan	Kepuasan Kerja Kesejahteraan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan
30	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan pada Karyawan yang Mengalami Job Mismatch (Marcheline & Adiati, 2021) Buletin Riset	Kepuasan Kerja Kesejahteraan Karyawan	Kuantitatif	Hasil analisis dalam penelitian memiliki nilai signifikansi (p) sebesar <.001 dengan koefisien regresi (R2) sebesar 0.289. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan yang mengalami job mismatch
31	Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan PT. X (Sati & Izzati, 2025) Journal Character	Kepuasan Kerja Kesejahteraan	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa kedua variabel berdistribusi normal dan terdapat hubungan positif dan signifikan dari kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis dengan nilai signifikansi 0,000 (p<0,05) dan nilai koefisien korelasi 0,769 yang masuk dalam kategori kuat. Hasil peneltiian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan

No	Penulis, Tahun, Judul Penelitian, Penerbitan	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan PT. X.
32	Pengaruh Keterlibatan Kerja, *Work-life balance*, dan Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan PT. Primatexco Indonesia (Haq & Fauzan, 2025) Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah	Keterlibatan Kerja *Work-life balance* Kepuasan Kerja Kesejahteraan Karyawan	kuantitatif	Hasil temuan penelitian (1) Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan (2) *Work Life Balance* tidak berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan (3 Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan
33	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kesejahteraan Karyawan di PT. Mohtra Agung Persada (Syafitri & Waluyo, 2023a) Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis	Kepuasan Kerja Karyawan Kesejahteraan Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menemukan bahwa hubungan rekan kerja serta perkembangan karir terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, serta pengawasan serta kondisi kerja terbukti tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
34	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Konteks Hubungan Industrial Pada Perusahaan Pt Ajutex 155 (Marselina et al., 2024) Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen	Kepuasan Kerja Kesejahteraan Karyawan	Kualitatif	Dan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang baik antara kepuasan kerja dengan psychological well-being pada karyawan di PT Ajutex. Dapat diartikan bahwa, Semakin tinggi kepuasan kerja karyaean terhadap perusahaan maka semakin meningkat pula kesejahteraan psikologis pada karyawan. Sedangkan,semakin menurun kualitas kepuasan kerja karyawan pada perusahaan

No	Penulis, Tahun, Judul Penelitian, Penerbitan	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				maka semakin rendah pula kesejahteraan psikologis yang dirasakan oleh karyawan
35	Relationship Between *Job satisfaction* and Psychological Well-Being in Outsourcing Employees at PT. Prosperous Successful Business Partners (Sylvania, 2025) Journal Economi	*Job satisfaction* Well-Being	Kuantitatif	Hasil analisis dikeitahui bahwa nilai koeifisien korelasi rxy = 0,581 deingan nilai signifikansinya 0,000 (p < 0.05). Maka dapat diartikan adanya hubungan positif yang signigikan antara kepuasan kerja dengan psychological well being. Jadi semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi juga psychological well being yang dimiliki oleh karyawan, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin rendah pula psychological well being yang dimiliki oleh laryawan tersebut.
36	Effects of organizational climate on employee *job satisfaction* and psychological well-being: the role of technological influence in Chinese higher education (Yiming et al., 2024) BMC	*job satisfaction* well-being	Kualitatif	The study methodology part included a pre-test, translation validation, demographic characteristics of participants, and results that showed a significant positive influence on JoS for PW and OC. The study also confirms the positive effect of PW on JoS. Moreover, the mediating role of PW within the OC–JoS link is also supported. Furthermore, TI positively moderates the OC–JoS relationship, thus it implies a supportive role of technology in enhancing the educators' satisfaction. The model indicated that OC, PW, and TI explain 72.4% of the variation in JoS.
37	*Work-life balance*, organisational culture, psychological well-being, and *job satisfaction*: Findings	*Job satisfaction* Organisational culture Well-being	Kunatitatif	The results show that *job satisfaction* is significantly positively correlated with all three independent factors. The most significant factors

No	Penulis, Tahun, Judul Penelitian, Penerbitan	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	from private-sector employees (Rechmand & Anas, 2026) Journal of Cognitive Sciences and Human Development			were organisational culture, *work-life balance*, and psychological well-being. These results emphasise the importance of promoting psychological well-being, *work-life balance*, and a supportive organisational culture to increase *job satisfaction*. This study provides valuable insights and recommendations for policy and future research to build a more satisfied workforce in the private sector.
38	*Work Life Balance* Dan Kepuasan Kerja Dengan Psychological Well-Being Pada Anggota Polisi Wanita (Septina & Soeharto, 2023) Jurnal Psikologi Malahayati	*Work Life Balance* Kepuasan Kerja Well-Being	Kuantitatiif	Hasil penelitian menunjukkan bahaw terdapat pengaruh *Work Life Balance* dan kepuasan kerja terhadap psychological well-being. Sumbangan efektif dari *Work Life Balance* dan kepuasan kerja dalam memprediksi psychological well-being adalah sebesar 59,8%. Individu yang mampu menyeimbangkan urusan pribadi dan pekerjaan serta merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, maka menjadi produktif dan optimal dalam menjalani hari sehingga dapat terhindar dari masalah psikologis dan memiliki kehidupan yang sejahtera
39	Peranan Kesulitan Ekonomi, Kepuasan Kerja Dan Religiusitas Terhadap Kesejahteraan Psikologis (Hadjam & Nasiruddin, 2021) JURNAL PSIKOLOGI	Kesulitan Ekonomi Kepuasan Kerja Religiusitas Kesejahteraan	Kuantitatif	Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah: 1) hasil penelitian ini sebagian mendukung hipotesis yang diajukan, bahwa kesulitan ekonomi berpengaruh secara signifikan terhadap kesejahteraan psikologis, begitu pula kepuasan kerja, namun tidak mendukung pengaruh religiusitas terhadap kesejahteraan

No	Penulis, Tahun, Judul Penelitian, Penerbitan	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				psikologis, 2) salah satu hal yang dapat menjelaskan dinamika pengaruh kesulitan ekonomi terhadap kesejahteraan psikologis tersebut adalah bahwa dalam keadaan ekonomi yang buruk maka kondisi ekonomi sangat berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan pokok. Kesulitan ekonomi yang menyebabkan sulitnya individu untuk memenuhi kebutuhan pokoknya, sehingga menyebabkan menurunnya kesejahteraan psikologis, 3) hasil penelitan ini juga menjelaskan bahwa sebagian besar fokus perhatian subjek penelitian masih sebatas pemenuhan kebutuhan pokok, yang terlihat pada indikasi bahwa subjek lebih berfokus pada faktor-faktor objektif seperti terpenuhinya kebutuhan pokok dan pendapatan dalam menilai kesejahteraannya.
40	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Guru PAUD (Devi & Kurnianingsih, 2025) PSIKODIMENSIA	Kepuasan Kerja Kesejahteraan	Kuantatitif	Hasil analisis menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan secara statistik, F(1,115)= 142,01, p= 0,000, dengan R2= 0,553. Kepuasan kerja secara signifikan memprediksi kesejahteraan psikologis, β= 0,265, p= 0,000.
41	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kesejahteraan Karyawan di PT. Mohtra Agung Persada (Syafitri & Waluyo, 2023)	Kerja Karyawan Kesejahteraan Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menemukan bahwa hubungan rekan kerja serta perkembangan karir terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, serta pengawasan serta kondisi kerja terbukti tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan

No	Penulis, Tahun, Judul Penelitian, Penerbitan	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis			kerja karyawan. Selain itu, diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
42	Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Oku Timur (Hermanto et al., 2020) Jurnal AKTUAL	Kepuasan Kerja Kesejahteraan	Kuantitatif	Dari hasil kajian penelitian yang dilakukan memperoleh hasil korelasi antara Kesejahteraan Sekretariat Dewan OKU Timur adalah mempunyai pengaruh yang sedang, karena di peroleh angka r = 0,528. Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif ternyata 0,528 terletak antara 0,400 – 0,599 yang termasuk pada korelasi sedang. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang sedang antara Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretariat Dewan OKU Timur
43	Kesejahteraan Psikologis Sebagai Salah Satu Prediktor Kepuasan Kerja Karyawan (Ningrum & Mangundjaya, 2024) EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi	Kepuasan Kerja Kesejahteraan	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis sebagai salah satu prediktor kepuasan kerja karyawan, maka diharapkan untuk mengembangkan aspek kesejahteraan psikologis karyawan yang baik agar terciptanya perasaan positif dalam diri individu dengan cara antara membuat iklim kerja yang menyenangkan dan kondusif serta kegiatan-kegiatan yang berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.
44	Analisis Pengaruh *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan pada PT. Candra Broadcast Mediantara	*Work Life Balance* Kepuasan Kerja Kesejahteraan Karyawan	Kuantitatif	The results showed that, partially, *Work Life Balance* has a positive and significant effect on *employee well-being*, with a significance value of 0.024 < 0.05. Similarly, *job satisfaction*

No	Penulis, Tahun, Judul Penelitian, Penerbitan	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	(Fadhila & Satriansyah, 2025) Ebisnis Manajemen			also has a positive and significant effect on *employee well-being*, with a significance value of 0.035 < 0.05. Simultaneously, *Work Life Balance* and *job satisfaction* significantly affect *employee wellbeing*, as indicated by a significance value of 0.039. The coefficient of determination indicates that both independent variables jointly contribute 61.7% to *employee well-being*, while the remaining 38.3% is influenced by other variables outside this study.The implication of this research is the importance for companies to foster a work environment that supports *work-life balance* and enhances the dimensions of *job satisfaction* in order to achieve optimal *employee well-being*.
45	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Desain Pekerjaan Terhadap Kesejahteraan Pada PT. Perkebunan Nusantera III (Persero) Pks Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan (Hasibuan & Hendry, 2020) Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)	Kepuasan Kerja Desain Pekerjaan Kesejahteraan	Kuantitatif	1. Secara parsial Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan. Hal ini terlihat dari, nilai t hitung > t tabel (5.733> 1,674), dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,03 < 0,05). Sehingga keputusan yang diambil adalah ha diterima dan ho ditolak. 2. Desain pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari, nilai t hitung > t tabel (5,929> 1,674) dengan nilai signifikan lebih kecil ari 0,05 (0,0 49 < 0,05). Sehingga keputusan yang diambil adalah ha diterima dan ho ditolak. 3. Secara serempak variabel

No	Penulis, Tahun, Judul Penelitian, Penerbitan	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				Kesejahteraan, dan Desain Pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja .
46	Pengaruh Pemberian Pegawai Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kesejahteraan Di Lingkungan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Padang (Amin & Yusra, 2021) Jurnal Manajemen dan Profesional	Kepuasan Kerja Disiplin Kerja Kesejahteraan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa pengaruh pemberian kesejahteraan pegawai, dan disiplin kerja menjadi faktor utama dalam menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja.
47	Peran Kompensasi dalam Mencapai Kepuasaan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan (Ilmiyah et al., 2025) Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen	Kompensasi Kepuasaan Kerja Kesejahteraan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan kompensasi yang adil, kompetitif, dan terintegrasi dengan pengembangan karier dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Selain itu, peran serikat pekerja dan kepemimpinan transformasional turut mendukung efektivitas kebijakan kompensasi. Kesimpulannya, kompensasi yang dirancang secara strategis mampu memenuhi kebutuhan karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.
48	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Kantor Kecamatan Tanah Grogot (Ernawati et al., 2025)	Kepuasan Kerja Kesejahteraan Pegawai	Kuantitatif	Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang dilakukan, maka penelitian ini menyimpulkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial) variabel bebas yaitu kesejahteraan berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja pegawai.

No	Penulis, Tahun, Judul Penelitian, Penerbitan	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi			
49	Pengaruh Insentif, Kepuasan Kerja , dan Lingkungan Kerja Terhadap Kesejahteraan Kerja Karyawan pada Divisi Penjualan Astra Honda Motor Brebes (Najhah & Amin, 2024) Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis	Insentif Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Kesejahteraan Kerja	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi penjualan di Astra Honda Motor Brebes, terdapat pengaruh kesejahteraan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi penjualan di Astra Honda Motor Brebes, terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi penjualan di Astra Honda Motor Brebes, terdapat pengaruh insentif, kesejahteraan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi penjualan di Astra Honda Motor Brebes.
50	Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja Pelaut Kunci Menekan Tingkat Turnover di Industri Pelayaran (Marsudi et al., 2024)	Kepuasan Kerja Kesejahteraan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 70% pelaut merasa tidak puas dengan kesejahteraan yang diberikan perusahaan, sementara 60% pelaut melaporkan adanya ketidakpuasan terhadap fasilitas yang tersedia. Selain itu, 55% pelaut mengaku bahwa tingkat turnover tinggi di perusahaan mereka disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja. Penurunan turnover dapat dicapai melalui peningkatan kesejahteraan dan kepuasan kerja pelaut, dengan fokus pada perbaikan kondisi kerja (78%) dan peningkatan fasilitas (65%). Simpulan dari

No	Penulis, Tahun, Judul Penelitian, Penerbitan	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				penelitian ini adalah pentingnya perhatian terhadap kesejahteraan dan kepuasan kerja pelaut untuk menekan tingkat turnover di industri pelayaran.

C. Kerangka Konseptual

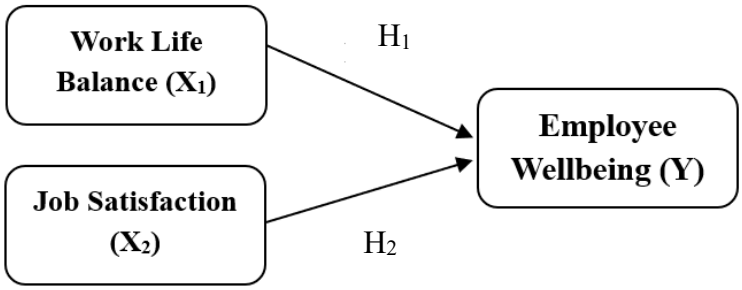
Kerangka konseptual merupakan bagian penting dalam penelitian karena menggambarkan hubungan logis antarvariabel berdasarkan konsep teoritis dan hasil penelitian terdahulu. Kerangka konseptual membantu peneliti dalam merumuskan hipotesis serta memberikan arah dalam menganalisis hubungan antarvariabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2020), kerangka berpikir merupakan model konseptual yang menjelaskan hubungan antara teori dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penelitian. Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah *Employee well-being* (Y), sedangkan variabel independennya terdiri dari *Work Life Balance* (X1) dan *Job satisfaction* (X2).

Work Life Balance merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi tingkat *employee well-being* karyawan. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memungkinkan karyawan untuk mengelola waktu, energi, serta tanggung jawab secara lebih efektif. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kesehatan mental yang lebih baik, serta kualitas hidup yang lebih tinggi. Penelitian Rahayu et al. (2026) menunjukkan bahwa *Work*

Life Balance berpengaruh positif terhadap *employee well-being* karena karyawan yang mampu menyeimbangkan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi akan merasa lebih nyaman, bahagia, dan sejahtera dalam menjalankan aktivitasnya. Semakin baik *Work Life Balance* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *employee well-being* yang dirasakan.

Selain *Work Life Balance*, *Job satisfaction* juga menjadi faktor penting yang memengaruhi *employee well-being*. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti kompensasi, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, supervisi, serta kesempatan pengembangan karier. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih baik, motivasi kerja yang tinggi, serta tingkat kebahagiaan yang lebih besar. Penelitian Fransiska et al. (2023) menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *employee well-being* karena karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan lebih mampu menikmati pekerjaannya dan merasakan kesejahteraan yang lebih baik. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *employee well-being* yang dimiliki.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hubungan antara *Work Life Balance* dan *Job satisfaction* terhadap *employee well-being* dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran penelitian,



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual
Sumber Modifikasi: (Fransiska et al., 2023), (Rahayu et al., 2026), (Fadhila & Satriansyah, 2025)

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta - fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2020). Berdasarkan kerangka berpikir dan hasil dari penelitian terdahulu, hipotesis penelitian di rumuskan sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* terhadap *Employee well-being* pada PT Jekael Invesco

Work Life Balance merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya sehingga kedua aspek tersebut dapat berjalan secara harmonis. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor penting bagi karyawan karena dapat membantu mengurangi konflik peran, stres kerja, serta kelelahan yang timbul akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kondisi fisik dan psikologis yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan mereka.

PT Jekael Invesco, *Work Life Balance* menjadi aspek yang penting mengingat perusahaan bergerak di bidang *Integrated Property Management & Facility Services* yang menuntut karyawan untuk memberikan pelayanan secara optimal kepada klien. Tingginya tuntutan pekerjaan, peningkatan jam lembur, serta tanggung jawab operasional yang harus diselesaikan dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Apabila karyawan tidak mampu menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, maka kondisi tersebut dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan menurunkan tingkat kesejahteraan yang dirasakan.

Permasalahan yang sering muncul terkait *Work Life Balance* adalah tingginya beban kerja, jam kerja yang panjang, serta berkurangnya waktu untuk keluarga dan aktivitas pribadi. Kondisi tersebut dapat menyebabkan konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga berdampak pada kesehatan fisik maupun psikologis karyawan. Sebaliknya, ketika perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, karyawan akan lebih mudah mengelola tanggung jawab pekerjaan dan kebutuhan pribadinya secara bersamaan.

Menurut Rahmawati (2023), *Work Life Balance* merupakan faktor yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan karena membantu individu menjaga kesehatan mental, mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan kualitas hidup. Penelitian Prasetyo dan Nugroho (2024) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee well-being*, di

mana karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Rahayu et al. (2026) yang menyatakan bahwa semakin baik *Work Life Balance* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *employee well-being* yang dirasakan.

Selain itu, penelitian Septina & Soeharto (2023) menjelaskan bahwa *Work Life Balance* yang baik mampu menciptakan kondisi kerja yang lebih sehat, meningkatkan kepuasan hidup, serta membantu karyawan mencapai kesejahteraan secara fisik maupun psikologis. Dengan demikian, *Work Life Balance* dapat dianggap sebagai salah satu faktor penting yang memengaruhi *employee well-being* pada karyawan PT Jekael Invesco. Ketika karyawan mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, maka tingkat kesejahteraan yang dirasakan juga akan semakin meningkat.

H_1: *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee well-being* pada karyawan PT Jekael Invesco.

2. *Job satisfaction* terhadap *Employee well-being* pada PT Jekael Invesco

Job satisfaction atau kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari evaluasi berbagai aspek pekerjaan, seperti kompensasi, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, supervisi, serta kesempatan pengembangan karier. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam organisasi karena dapat memengaruhi sikap, perilaku, dan kondisi psikologis karyawan dalam menjalankan

pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, tingkat stres yang lebih rendah, serta kualitas kehidupan kerja yang lebih baik.

PT Jekael Invesco, kepuasan kerja menjadi aspek yang penting karena perusahaan bergerak di bidang *Integrated Property Management & Facility Services* yang menuntut karyawan untuk memberikan pelayanan yang profesional dan berkualitas. Untuk mencapai kondisi tersebut, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, seperti pemberian kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta peluang pengembangan karier. Apabila aspek-aspek tersebut terpenuhi, maka karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja dan memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih baik.

Permasalahan yang sering terjadi dalam kepuasan kerja berkaitan dengan ketidaksesuaian antara harapan karyawan dengan kondisi yang diterima di tempat kerja. Rendahnya kepuasan terhadap gaji, terbatasnya kesempatan promosi, kurangnya apresiasi dari perusahaan, maupun lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan karyawan merasa tidak puas. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan stres kerja, menurunkan semangat kerja, serta berdampak pada kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Menurut Firmansyah dan Lestari (2023), kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan karena mampu menciptakan perasaan nyaman dan positif terhadap

pekerjaan yang dijalankan. Penelitian Fransiska et al. (2023) menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee well-being*, di mana karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung merasakan tingkat kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian Nugraha dan Permatasari (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan kesehatan psikologis, kebahagiaan, dan kualitas hidup karyawan dalam lingkungan kerja.

Penelitian Marcheline & Adiati (2021)menjelaskan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan lebih mudah membangun emosi positif, memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi, serta mampu menghadapi tekanan kerja dengan lebih baik. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan yang dapat dicapai.

H_2: *Job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee well-being* pada karyawan PT Jekael Invesco.