

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *WELL BEING* DENGAN
DUKUNGAN SUPERVISOR SEBAGAI PEMODERASI KARYAWAN
TRAVEL UMRAH DI KOTA BUKITTINGGI**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi SE
(S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang*



OLEH:

ROMI RAHMADHANI

NIM :18059144

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2024**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *WELL BEING* DENGAN
DUKUNGAN *SUPERVISOR* SEBAGAI PEMODERASI KARYAWAN TRAVEL
UMROH DI KOTA BUKITTINGGI

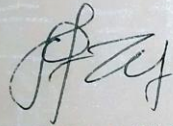
NAMA : ROMI RAHMADHANI
NIM/TM : 18059144/2018
DEPARTEMEN : MANAJEMEN
KEAHLIAN : MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS

Padang, Februari 2025

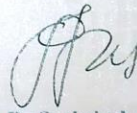
Ditandatangani Oleh :

Mengetahui,
Kepala Departemen Manajemen

Pembimbing



Dr. Syahrizal, S.E., M.Si
NIP. 19720902 199802 1 001



Dr. Syahrizal, S.E., M.Si
NIP. 19720902 199802 1 001

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *WELL BEING* DENGAN
DUKUNGAN *SUPERVISOR* SEBAGAI PEMODERASI KARYAWAN TRAVEL
UMROH DI KOTA BUKITTINGGI

NAMA : ROMI RAHMADHANI
NIM/TM : 18059144/2018
DEPARTEMEN : MANAJEMEN
KEAHLIAN : MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS

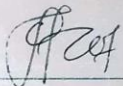
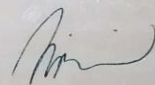
Dinyatakan Lulus Setelah Diuji Di Depan Tim Penguji Skripsi

Departemen Manajemen (S1)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Negeri Padang

Padang, Februari 2025

Nama	Tim Penguji	Tanda Tangan
Dr.Syahrizal, S.E.,M.Si	(Pembimbing)	
Chichi Andriani, SE, MM	(Penguji I)	
Nia Ariyani Erlin, S.E., M.Sc.	(Penguji II)	

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Nama : Romi Rahmadhani
NIM/Tahun Masuk : 18059144/2018
Program Studi : Manajemen
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Alamat : Jalan Wisma Ganting Permai, Pulau Anak Air
No HP : 089503659472
Judul Skripsi : **Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Well Being* dengan Dukungan Supervisor sebagai pemoderasi karyawan Travel Umroh di Kota Bukittinggi** dengan ini menyatakan bahwa

1. Karya tulis (Skripsi) saya adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana) baik di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini merupakan gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau di publikasikan kepada orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan mencantumkan ke dalam daftar pustaka
4. Karya tulis ini **Sah** apabila di tanda tangani **Asli** oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua prodi

Demikian lah pernyataan ini saya buat dengan sungguh nya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini saya bersedia menerima **sanksi akademik** berupa pencabutan gelar sarjana yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain nya sesuai dengan norma yang berlaku pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang

Padang, 25 Februari 2025


Romi Rahmadhani

18059144

ABSTRAK

Romi Rahmadhani/ Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Well Being* dengan Dukungan Supervisor sebagai pemoderasi pada karyawan Travel Umrah di Kota Bukittinggi
18059144

Dosen Pembimbing : Dr. Syahrizal, SE, M.Si

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis (1) pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Well-Being* pada karyawan Travel Umroh di Kota Bukittinggi. (2) pengaruh Dukungan Supervisor terhadap *Well-Being* pada karyawan travel umrah Kota Bukittinggi. (3) Dukungan Supervisor memoderasi *Work Life Balance* terhadap *Well-Being* pada karyawan travel umrah Kota Bukittinggi.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, jumlah sampel pada penelitian ini adalah 60 responden dengan menggunakan teknik *non probability sampling*, metode analisis data menggunakan analisis SEM menggunakan aplikasi *Smart PLS*.

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) terhadap pengaruh signifikan antara *Work Life Balance* terhadap *Well Being* pada karyawan Travel Umroh di Kota Bukittinggi. (2) terdapat pengaruh signifikan antara Dukungan Supervisor terhadap *Well Being* pada karyawan Travel Umroh di Kota Bukittinggi. (3) terdapat pengaruh signifikan antara Dukungan Supervisor memoderasi *Work Life Balance* terhadap *Well Being* pada karyawan Travel Umroh di Kota Bukittinggi.

Kata Kunci : *Work Life Balance, Well Being, Dukungan Supervisor*

KATA PENGANTAR

Puji syukur dan Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidup-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: **“Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Well Being* Dengan Dukungan Supervisor Sebagai Pemoderasi Karyawan Travel Umrah Di Kota Bukittinggi “**

Skripsi merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi Strata Satu pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang. Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan, dorongan, bimbingan, dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Syahrizal, M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu dan membimbing dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Dr. Syahrizal, M.Si, selaku Kepala Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Prof Perengki Susanto, SE., M. Sc, PhD, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Supan Weri Munandar, A. Md selaku Tata Usaha Departemen Manajemen yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi.
5. Bapak dan Ibu Staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan skripsi ini,

6. Karyawan dan Karyawati Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah membantu di bidang administrasi.
7. Bapak dan Ibu Staf Perpustakaan Pusat dan Ruang Baca Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulisan kemudahan dalam mendapatkan bahan bacaan.
8. Teristimewa untuk orang tua tercinta yang selalu mendukung penulis dalam pembuatan skripsi ini.
9. Rekan-rekan manajemen 2018 yang seperjuangan serta semua pihak yang tidak mungkin disebutkan namanya satu persatu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi kebaikan dan diridhoi oleh Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, dan jauh dari kata kesempurnaan baik dari sistematika penulisan maupun dari pemilihan kata yang digunakan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik yang membangun demi kesempurnaan penelitian penulis yang lain di masa yang akan datang. Penulis berharap hasil penelitian dapat bermanfaat baik bagi kita semua. Aamiin.

Padang, Juli 2024

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	9
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 11
A. Landasan Teori	11
B. Hubungan Antar Variabel	19
C. Penelitian Relevan.....	21
D. Kerangka Konseptual.....	25
E. Hipotesis Penelitian	26
 BAB III METODE PENELITIAN.....	 27
A. Desain dan Jenis Penelitian.....	27

B.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	27
C.	Populasi dan Sampel.....	27
D.	Sumber Data.....	29
E.	Metode Pengumpulan Data.....	29
F.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	29
G.	Teknik Analisis Data	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		39
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	39
B.	Deskriptif Responden Penelitian	40
C.	Deskriptif Variabel Penelitian	43
D.	Hasil Data	47
E.	Pembahasan.....	55
BAB V PENUTUP		60
A.	Kesimpulan.....	60
B.	Saran	61
DAFTAR PUSTAKA		62
LAMPIRAN		65

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Hasil Wawancara.....	2
Tabel 2. Penelitian terdahulu.....	21
Tabel 3. Definisi Operasional Variabel.....	29
Tabel 4. Total Capaian Responden.....	32
Tabel 5. Jenis kelamin	40
Tabel 6. Umur Responden.....	40
Tabel 7. Pendidikan responden.....	41
Tabel 8. Pengeluaran bulanan responden	41
Tabel 9. Deskriptif variabel <i>Well Being</i>	42
Tabel 10 Deskriptif variabel <i>Work Life Balance</i>	44
Tabel 11. Deskriptif variabel dukungan supervisor.....	45
Tabel 12. Outer Loading	49
Tabel 13. Nilai AVE.....	49
Tabel 14. Croos Laoding.....	50
Tabel 15. Uji Reliabilitas.....	51
Tabel 16. R-Square.....	52
Tabel 17. Uji Hipotesis.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual.....	24
Gambar 2. Outer Model.....	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian	64
Lampiran 2: Deskriptif Variabel Penelitian.....	69
Lampiran 3: Hasil Olah Data.....	73
Lampiran 4: Tabulasi Data	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan Travel Haji dan Umrah merupakan perusahaan jasa yang berperan penting dalam memberangkatkan calon Jemaah ke tanah suci Mekkah. Pelaksanaan Haji dan Umrah menggunakan jasa Travel saat ini telah menjadi pilihan masyarakat Indonesia. Wajar saja saat ini banyak perusahaan yang bergerak dibidang Haji dan Umrah di Indonesia tidak terkecuali di kota Bukittinggi yang memiliki mayoritas penduduk Islam. Untuk itu, peneliti memilih Perusahaan Travel Haji dan Umrah yang ada di Kota Bukittinggi .

Melaksanakan ibadah umrah dan haji adalah hal yang mulia dan terpuji. Setiap muslim di dunia khususnya Indonesia tentu punya keinginan melaksanakannya. Sejarah mencatat bahwa Nabi Muhammad SAW melaksanakan ibadah umrah dan terakhir dilaksanakan dengan pelaksanaan haji beliau yang pertama dan terakhir. Haji merupakan ibadah tahunan mengunjungi Baitullah untuk beribadah kepada Allah Swt dengan menjalankan setiap rukun haji dengan waktu yang telah ditentukan waktunya yakni di bulan Dzulhijjah.

Kementrian Agama merilis data Penyelenggara Perjalanan Ibadah Umrah (PPIU). Jumlah travel umrah di Kota Bukittinggi yang telah resmi sebanyak 6 perusahaan yaitu PT Rizkia Tour, PT Bonita Anugerah, PT Penjuru Wisata Negri, PT Musafir Tour & Travel, PT Dream Tour & Travel, dan PT Raka Amal Utama Tours & Travel. Dibalik penyelenggaraan ibadah umrah, tentu ada hal-hal perlu diperhatikan terutama karyawan sehingga perusahaan lebih memperhatikan kondisi dari karyawan itu sendiri seperti kesejahteraan karyawan (*Well Being*).

Pada dasarnya, *Well Being* karyawan sendiri begitu rumit dan memiliki banyak faktor yang mempengaruhi hidup seseorang karena hal ini mempengaruhi sisi psikologi manusia. Oleh karena itu, perusahaan tidak cukup hanya memberikan upah setiap karyawannya agar mereka mampu bekerja sesuai dengan standar kinerja yang diharapkan.

Selain itu, didasarkan oleh hasil observasi yang penulis lakukan pada beberapa karyawan suatu Travel Haji dan Umrah di Kota Bukittinggi bahwa perusahaan mereka menuntut karyawan mereka bekerja lebih tekun, punya inisiatif tinggi, menghargai waktu, lebih berkomitmen, dan bekerja melebihi ekspektasi. Kondisi ini berdampak kuat pada kesehatan karyawan. Adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi, namun dukungan sumber daya dari organisasi yang masih kurang berakibat beberapa karyawan ada yang mengalami penyakit jantung, darah tinggi, diabetes, dan penyakit kronis lainnya. Hal ini menunjukkan adanya persoalan *Well-Being* di Perusahaan Travel Haji dan Umrah.

Beberapa hasil wawancara pada karyawan travel umrah di Kota Bukittinggi diringkas tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Wawancara

Pertanyaan	Jawaban
Apakah keluhan saudara/saudari selama bekerja di travel umrah ?	Jam kerja terlalu padat, jam istirahat terlalu singkat sehingga karyawan rentan kelelahan
Apakah saudara/ saudari memahami keseluruhan mengenai apa alur pekerjaan di kantor ini.?	Belum semua menguasai alur pekerjaan.
Bagaimana lingkungan tempat saudara/ Saudari bekerja ?	Suasana lingkungan tempat kerja sangat membosankan / dan cenderung monoton.

Sumber: Hasil wawancara (2024)

Berdasarkan hasil wawancara pada karyawan perusahaan Travel Umrah di Kota Bukittinggi menunjukkan karyawan kurang mempunyai hubungan yang intens dan akrab dengan karyawan lain karena jam kerja terlalu padat, jam istirahat terlalu singkat sehingga karyawan rentan kelelahan. Selain itu, karyawan belum memahami alur kerja sehingga tidak mampu bekerja mandiri. Terakhir lingkungan kerja yang monoton sehingga berdampak pada potensi diri dan peningkatan diri.

Perusahaan travel umrah memiliki faktor utama pada menyediakan layanan perjalanan bagi individu yang ingin menunaikan ibadah umrah. Industri perjalanan dan pariwisata sering kali dipengaruhi oleh perubahan dalam situasi global, seperti perubahan kebijakan perjalanan, kondisi kesehatan, atau peristiwa alam. Oleh karena itu, perusahaan travel umrah harus memiliki fleksibilitas dan kesiapan untuk menghadapi ketidakpastian. Dukungan organisasi berupa peluang pengembangan, lingkungan kerja yang positif, dan

keselarasan nilai-nilai pribadi karyawan cenderung memiliki dampak positif pada keseimbangan kerja dari karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian yang dilakukan pada bulan Juli tahun 2023 dengan karyawan salah satu perusahaan Travel dan Umrah yaitu di Perusahaan Rizkia Tour & Travel bahwasannya perusahaan menerapkan kepada karyawannya dengan cara bekerja di rumah (*Work From Home*) kepada karyawan, Hal ini efektif dari manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan tidak hanya akan memberikan keuntungan jangka pendek dalam bentuk peningkatan produktivitas tetapi juga akan membantu perusahaan membangun fondasi yang kokoh untuk pertumbuhan jangka panjang dengan memprioritaskan kesejahteraan karyawan sebagai inti dari keberlanjutan perusahaan itu sendiri (Iswanto, Tohawi, et al., 2023)

Berbeda dengan PT Bonita Anugerah Pratama dimana para karyawan merasakan adanya tuntutan kerja yang tinggi, jam kerja yang minim serta dengan waktu libur yang hanya 2 kali dalam 1 bulan yang berdampak bagi kesehatan baik secara mental ataupun fisik dan juga *Well Being* dari karyawan itu sendiri. Hal ini selaras dengan aspek-aspek psikologis dan emosional juga menjadi krusial dalam merinci dinamika yang terlibat dalam mencapai harmoni ini (Tohawi, Iswanto, Subekan, SaDiyah, et al., 2023).

Di perusahaan lainnya seperti PT Penjuru Wisata Negri dan PT Musafir Tour & Travel dimana perusahaan tersebut sangat memperhatikan *Well Being* para karyawan sehingga karyawan merasa diperhatikan yang berdampak pada perusahaan, pentingnya pemahaman ini tidak hanya relevan untuk individu tetapi

juga menjadi landasan bagi perusahaan yang ingin mempertahankan dan menarik bakat terbaik (Qothrunnada et al., 2023). Dalam konteks ini, peneliti dapat menyimpulkan bahwasannya *Well Being* pada karyawan itu sangat penting untuk dijaga dan juga menjadi salah satu kunci yang akan berdampak bagi perusahaan.

Menurut Purba (2019), *Employee Wellbeing* adalah hak karyawan atau kelompok karyawan atas bagian keanggotaan mereka dalam organisasi berupa penghargaan tak langsung. Karyawan yang memiliki *Well Being* yang baik adalah karyawan yang berada dalam kondisi emosi positif sehingga membuat karyawan menjadi lebih bahagia dan lebih produktif.

Isu *Well-Being* menjadi bahasan yang penting baik bagi peneliti dan praktisi di bidang Sumber Daya Manusia. *Well-Being* dapat digambarkan sebagai kualitas kebahagiaan, kesehatan, dan hubungan (Arnold, 2017). Program *Well-Being* yang dibuat oleh perusahaan harus menciptakan keseimbangan mental sehingga individu dapat mengembangkan potensinya untuk menjadi lebih kreatif, dapat membina hubungan lebih baik dengan orang lain, lebih terampil menanggulangi stres, dan pada akhirnya lebih produktif menciptakan kontribusi yang berarti.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat *Well-Being* yang tinggi lebih dan bersemangat dalam pekerjaan mereka (Canaff & Wright, 2004; Day & Randell, 2014; Keyes, 2006). Setiap karyawan yang memiliki nama baik di perusahaan tentunya memiliki beban tersendiri untuk dapat bersaing antar karyawan agar dapat mempertahankan pekerjaan tersebut

dan membawa nama baik perusahaan. Pemahaman mendalam tentang cara mengelola sumber daya manusia dengan pendekatan yang berkelanjutan menjadi kunci untuk menghadapi dinamika ini (Hendratri, Iswanto, et al., 2023), Implementasi yang efektif dari manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan tidak hanya akan memberikan keuntungan jangka pendek dalam bentuk peningkatan produktivitas, tetapi juga akan membantu perusahaan membangun fondasi yang kokoh untuk pertumbuhan jangka panjang dengan memprioritaskan kesejahteraan karyawan sebagai inti dari keberlanjutan perusahaan itu sendiri (Iswanto, Tohawi, et al., 2023) sehingga berpengaruh terhadap *Work Life Balance* pada karyawan sendiri.

Keseimbangan kehidupan kerja atau *Work Life Balance* sebagai konsep yang semakin mendapat perhatian dan berkembang menjadi lebih dari sekedar alokasi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Ismunandar & Kurnia, 2023) . Menurut (Haar, et. al., 2014) *Work Life Balance* mengacu pada perasaan karyawan tentang keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini selaras dengan (Keelan, 2015; Kerdpitak dan Jermstittiparsert, 2020) dimana *Work Life Balance* mengacu pada keseimbangan antara pekerjaan profesional, tanggungjawab keluarga, dan aktivitas pribadi. Dengan lingkungan kerja yang fleksibel memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan antara tanggung jawab kerja dengan tanggung jawab non kerja. Oleh karena itu, Penelitian ini bertujuan untuk mencoba mengeksplorasi bagaimana praktik-praktik SDM yang berkelanjutan dapat menjadi kunci untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang optimal.

Adapun peneliti lakukan selama observasi di perusahaan PT Bonita Anugerah Pratama dimana peneliti menemukan bahwasannya karyawan Organisasi yang mengabaikan isu dari *Well Being* dan *Work Life Balance* akan menurunkan produktivitas dari kinerja karyawan itu sendiri. Karyawan yang mempunyai keseimbangan kerja yang tinggi dapat menjadikan perusahaan semakin pro Individu yang memiliki *Work-Life Balance* yang baik akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi dan menunjukkan performansi kerja yang bagus dalam posisi pekerjaannya. Oleh karena itu, karyawan cenderung memiliki kesetiaan yang besar dan tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi (Rawlings dkk, 2012). Burke (Nadeem, 2009) juga menemukan bahwa karyawan akan lebih puas dan berkomitmen tinggi terhadap pekerjaannya apabila organisasi mendukung adanya *Work-Life Balance* dan melakukan pekerjaan dengan sangat baik.

Berdasarkan hasil wawancara di atas *Work Life Balance* mengalami permasalahan sehingga berpengaruh terhadap karyawan. Penelitian terdahulu telah menguji peran selain *Work Life Balance* faktor yang mempengaruhi *Well Being* adalah dukungan supervisor sebagai variabel moderasi.

Dukungan Supervisor sebagai pemoderasi. Dukungan Supervisor telah diyakini memiliki peran yang sangat penting dalam membantu karyawan/pegawai untuk mencapai keseimbangan peran pekerjaan dan keluarga, Bahkan Dukungan Supervisor ini diklaim memiliki peranan yang lebih besar dibandingkan dengan keberadaan kebijakan keseimbangan kerja dan keluarga (*Work Life Balance Policies*) dalam membantu individu untuk

menyeimbangkan tanggungjawabnya yang terkait dengan pekerjaan dan sekaligus tanggung jawab keluarganya (McCarthy et al., 2010). Berdasarkan latar belakang sebelumnya, penelitian ini difokuskan pada judul **“PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP WELL BEING DENGAN DUKUNGAN SUPERVISOR SEBAGAI PEMODERASI KARYAWAN TRAVEL UMRAH DI KOTA BUKITTINGGI”**

B. Identifikasi Masalah

1. Karyawan yang mengalami masalah *Well-Being* terhadap karyawan travel umrah di Kota Bukittinggi
2. Rendahnya *Work Life Balance* terhadap karyawan travel umrah di Kota Bukittinggi
3. Kurang Optimalnya *Dukungan Supervisor* terhadap karyawan travel umrah di Kota Bukittinggi

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini hanya meneliti tentang **“Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Well Being* dengan *Dukungan Supervisor* sebagai pemoderasi Karyawan Travel Umrah ”** khusus untuk karyawan travel umrah di Kota Bukittinggi

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Well-Being* pada karyawan travel umrah Kota Bukittinggi?
2. Apakah Dukungan Supervisor berpengaruh terhadap *Well-Being* pada karyawan travel umrah Kota Bukittinggi?
3. Apakah Dukungan Supervisor memoderasi *Work Life Balance* terhadap *Well-Being* pada karyawan travel umrah Kota Bukittinggi?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Well-Being* pada karyawan travel umrah Kota Bukittinggi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Dukungan Supervisor terhadap *Well-Being* pada karyawan travel umrah Kota Bukittinggi.
3. Untuk mengetahui Dukungan Supervisor memoderasi *Work Life Balance* terhadap *Well-Being* pada karyawan travel umrah Kota Bukittinggi.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, diharapkan hasil dan temuan pada penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak nantinya. Berikut merupakan manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Manfaat Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan wawasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan pada bidang manajemen mengenai *Well-Being* pada masyarakat travel umrah di Kota Bukittinggi serta dapat menjadi bahan penelitian sejenisnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat berguna sebagai referensi dan rujukan untuk penelitian selanjutnya

b. Bagi travel umrah di Kota Bukittinggi

Penelitian ini dapat berguna sebagai panduan bagi travel umrah di Kota Bukittinggi untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan

c. Manfaat praktis

Manfaat praktis sebagai rujukan, panduan atau rekomendasi bagi praktisi manajemen dengan konsentrasi sumber daya manusia yang menjalankan kegiatan bisnis yang berkaitan dengan objek penelitian, serta sebagai bahan referensi untuk penelitian yang akan datang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Well Being*, artinya semakin tinggi *Work Life Balance* yang di rasakan oleh karyawan maka akan semakin tinggi *Well Being* yang diterima karyawan Travel umrah di Kota Bukittinggi.
2. Dukungan supervisor berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Well Being*, artinya semakin tinggi dukungan supervisor akan meningkatkan *Well Being* karyawan Travel umrah di Kota Bukittinggi
3. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Well Being* dengan dukungan supervisor sebagai variabel moderasi, artinya *Well Being*, semakin tinggi *Work Life Balance* yang di rasakan oleh karyawan maka akan semakin tinggi *Well Being* yang diterima karyawan travel umrah di Kota Bukittinggi disertai dengan adanya dukungan supervisor

B. Saran

Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan perusahaan Travel umrah di Kota Bukittinggi maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Supaya hubungan sesama karyawan intens yang dapat dipercaya maka hal yang perlu diperhatikan pihak perusahaan Travel Umrah Kota Bukittinggi yaitu memperhatikan kesejahteraan karyawan seperti memberikan bonus atau penghargaan kepada karyawan yang memberikan kontribusi lebih terhadap perusahaan
2. Supaya hubungan dengan sesama karyawan meningkatkan maka hal yang harus dilakukan travel umroh di Kota Bukittinggi adalah memberikan waktu yang fleksibel seperti waktu kerja, waktu keluarga dan waktu pribadi.
3. Agar mengurangi konflik pekerjaan dan non pekerjaan maka pihak pimpinan Travel Umrah di Kota Bukittinggi memberikan arahan dan masukan agar karyawan lebih produktif terhadap perusahaan.

\

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, F. A., Yudiana, W., & Fadilah, S. H. (2022). Parenting style and emotional well-being among adolescents: the role of basic psychological needs satisfaction and frustration. *Frontiers in psychology*, 13, 901646.
- Achour, B., Al-Majdoub, Z. M., Rostami-Hodjegan, A., & Barber, J. (2020). Mass spectrometry of human transporters. *Annual Review of Analytical Chemistry*, 13, 223-247.
- Adni, M. A., Abdullah, Z., & Mustapha, R. (2023). Systematic Literature Analysis (SLR) of the Factors Affecting the Work Life Balance of Teachers in Malaysia. *Journal of Contemporary Social Science and Education Studies (JOCSSSES) E-ISSN-2785-8774*, 3(2), 32-43.
- Arnold, Kara A. "Transformational leadership and employee psychological well-being: A review and directions for future research." *Journal of occupational health psychology* 22.3 (2017): 381.
- Althammer, Sarah Elena, et al. "A mindfulness intervention promoting work–life balance: How segmentation preference affects changes in detachment, well-being, and work–life balance." *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 94.2 (2021): 282-308.
- Athanasiadou, C., & Theriou, G. (2021). Telework: systematic literature review and future research agenda. *Heliyon*, 7(10).
- Adams, L. M., Adegbola, E. A., & Ogbolime, U. INTER ROLE CONFLICT: A SYSTEMATIC REVIEW OF WORK-LIFE BALANCE OUTCOMES.
- Bulger, C. A., & Fisher, G. G. (2012). Ethical imperatives of work/life balance. *Work and quality of life: Ethical practices in organizations*, 181-201.
- Carasco-Saul, M., Kim, W., & Kim, T. (2015). Leadership and employee engagement: Proposing research agendas through a review of literature. *Human Resource Development Review*, 14(1), 38-63.
- Crain, T. L., & Stevens, S. C. (2018). Family-supportive supervisor behaviors: A review and recommendations for research and practice. *Journal of Organizational behavior*, 39(7), 869-888.
- Eisenberger, Robert, Linda Rhoades Shanock, and Xueqi Wen. "Perceived organizational support: Why caring about employees counts." *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 7.1 (2020): 101-124.
- Fitri, S. A., Sudarmanto, E., Qothrunnada, N. A., & Wahyuni, P. (2023). Analysis Of The Effect Of Tax Compliance, Tax Avoidance, And Financial Reporting Quality On Company Financial Performance: A Case Study On A Manufacturing Company In Indonesia. *West Science Accounting And Finance*, 1(03), 119-129.
- Haar, Jarrod M., et al. "Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures." *Journal of vocational behavior* 85.3 (2014): 361-373.
- Hasbolah, F., Hamzah, H., Fazmi, K. N. M., Omar, S. A., & Bhuiyan, A. B. (2021). CONCEPTUAL REVIEW ON RELIGIOSITY, WORK-LIFE BALANCE

- (WLB) AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS (HEIs). *American International Journal of Social Science Research*, 10(1), 15-27.
- Hendratri, B. G., Iswanto, J., Tohawi, A., Subekan, & Dianto, A. Y. (2023). Pengaruh Fluktuasi Harga Cabai Rawit dan Dampaknya pada Daya Beli Konsumen di Pasar Wage Nganjuk. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(11), 1595–1600.
- Huhtala, Hannele, and Marjo-R itta Parzeffa I. "A review of employee well-being and innovativeness: An opportunity for a mutual benefit." *Creativity and innovation management* 16.3 (2007): 299-306.
- Hoffmann-Burdzińska, Kinga, and Monika Rutkowska. "Work life balance as a factor influencing well-being." *Journal of Positive Management* 6.4 (2015): 87-101.
- Ismunandar, Arif, and Aang Kurnia. "Peningkatan Kemampuan Pendidik Di Era Society 5.0." *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)* 6.2 (2023): 388-397.
- Iswanto, J., Tohawi, A., Subekan, Hendratri, B. G., & Dianto, A. Y. (2023). Elaborasi Khisar: Dinamika Transaksi Jual Beli Pakaian di Pasar Tradisional Bagor Nganjuk. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(11), 1601–1606.
- Lambert, E. G., Leone, M., Hogan, N. L., Buckner, Z., Worley, R., & Worley, V. B. (2021). To be committed or not: A systematic review of the empirical literature on organizational commitment among correctional staff. *Criminal Justice Studies*, 34(1), 88-114.
- Lapierre, L. M., & McMullan, A. D. (2016). A review of methodological and measurement approaches to the study of work and family. *The Oxford handbook of work and family*, 1, 36-50.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 40-50.
- Mayasari¹, S., Sukartini, T., & Asmoro, C. P. PATIENT BETWEEN SATISFACTION RELATED WITH PATIENT LOYALTY. In *THE PROCEEDING OF* (p. 65).
- Mccarthy, A., Darcy, C., and Grady, G. (2010). Work-life balance policy and practice: Duha and Dakhi: Job Satisfaction of Non-Permanent Teachers: *Jurnal Manajemen*/Volume XXIV, No. 02, June 2020: 250-265 DOI: <http://dx.doi.org/10.24912/jm.v24i2.646> 264 Understanding line manager attitudes and behaviors. *Human Resource Management Review*, 20(2), 158–167.
- Moiemi, Mona, et al. "Feeling needed: Effects of a randomized generativity intervention on well-being and inflammation in older women." *Brain, behavior, and immunity* 84 (2020): 97-105.
- Narayanan, I. M. C., & Purwanto, I. W. N. (2023). Tinjauan Yuridis Terhadap Hubungan Kerja Tindakan Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan Berdasar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *JURNAL HUKUM, POLITIK DAN ILMU SOSIAL*, 2(4), 34-51.
- Purba, Amrit, and Evangelia Demou. "The relationship between organisational stressors and mental wellbeing within police officers: a systematic

- review." *BMC public health* 19 (2019): 1-21.
- Rahim, N. B., Osman, I., & Arumugam, P. V. (2020). Linking work-life balance and employee well-being: Do supervisor support and family support moderate the relationship?. *International Journal of Business and Society*, 21(2), 588-606
- Rahman, A., Hasan, M., Meerburg, F., Jimenez, J. A., Miller, M. W., Bott, C. B., ... & Riffat, R. (2020). Moving forward with A-stage and high-rate contact-stabilization for energy efficient water resource recovery facility: Mechanisms, factors, practical approach, and guidelines. *Journal of Water Process Engineering*, 36, 101329.
- Shozib, I. A., Ahmad, A., Majdi, A., & Tasnim, N. (2020). Electroless Ni-P-TiO₂ (ENPT) Composite Coating: A Review on Microstructural Characteristics and Multifarious Properties for Surgical Instruments. *Solid State Technol*, 63, 3989-3996.
- Suhardoyo, Suhardoyo, Sinta Rukiastiandari, and Eneng Iviq Hairo Rahayu. "Pengelolaan Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Garmen melalui Loyalitas Kerja, Stres Kerja dan Supervisor Support." *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)* 7.1 (2022): 79-92.
- Susanto, Perengki, et al. "Work-life balance, job satisfaction, and job performance of SMEs employees: The moderating role of family-supportive supervisor behaviors." *Frontiers in Psychology* 13 (2022): 906876.
- Tohawi, Agus, et al. "Penerapan Etika Bisnis Islam Dalam Perdagangan Bawang Merah Di Pasar Sukomoro Nganjuk." *Journal On Education* 5.4 (2023): 17814-17822.
- Woody, S., Brown, K. N., Bevington, D., & Huffman, S. (2021). Enteral Nutrition in the Deployed Critical Care Ground and Air Transport Environment: A Narrative Review. *Military Medicine*, 186(Supplement_1), 311-315.
- Wong, K. P., Teh, P. L., & Chan, A. H. S. (2023). Seeing the Forest and the Trees: A Scoping Review of Empirical Research on Work-Life Balance. *Sustainability*, 15(4), 2875.
- Yasbek, P. (2004). The business case for firm-level work-life balance policies: a review of the literature. *Wellington, UK: Department of Labour (January)*.