

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *EMPLOYEE WELL-BEING*
MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA PT. BANK NAGARI CABANG UTAMA**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) di
Universitas Negeri Padang*



Oleh:

Farhan Maulana Akbar

2021/21059165

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKLUTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2025**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *EMPLOYEE WELL-BEING*
MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. BANK
NAGARI CABANG UTAMA**

Nama : Farhan Maulana Akbar
NIM/TM : 21059165/2021
Departemen : Manajemen (S1)
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

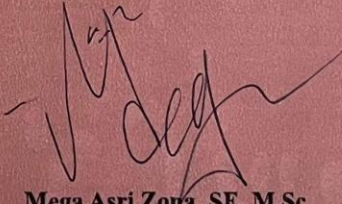
Padang, Februari 2025

Disetujui Oleh:

Mengetahui,
Kepala Departemen Manajemen

Pembimbing,


Dr. Syahrizal, SE, M.Si
NIP. 197209021998021001


Mega Asri Zora, SE, M.Sc
NIP. 198801232015042002

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Farhan Maulana Akbar
Nim / TM : 21059165/2021
Tempat/Tanggal Lahir : Bukittinggi/8 Januari 2003
Departemen : S1 Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Departemen : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Alamat : Jl. By Pass Taluak No.8, Kec. Banuhampu,
Kabupaten Agam
Judul Skripsi : Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Employee Well-Being* Pada Pekerja Independent Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan hasil penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali bimbingan dan arahan dari pembimbing
3. Dalam karya tulis skripsi ini tidak terdapat karya tulis atau publikasi orang lain kecuali pengutipan yang telah tertulis dengan jelas dalam daftar Pustaka
4. Karya tulis skripsi ini sah apabila telah ditanda tangai oleh tim pembimbing dan tim penguji dan kepala departemen

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Padang, Februari 2025

Penulis

Farhan Maulana Akbar
NIM.21059165

ABSTRAK

Farhan Maulana Akbar : Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap *Employee Well-Being* dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT. Bank Nagari Cabang Utama (2021/21059165)

Dosen Pembimbing : Mega Asri Zona, SE, M.Sc

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) pengaruh *work-life balance* terhadap *employee well-being* (2) pengaruh *work-life balance* terhadap stres kerja (3) pengaruh stres kerja terhadap *employee well-being* (4) pengaruh *work-life balance* *employee well-being* melalui career decision stres kerja.

Metodologi – Penelitian ini adalah penelitian kausal. Populasi dari penelitian ini adalah Karyawan PT. Bank Nagari Cabang Utama. Jumlah sampel yang digunakan adalah jumlah populasi sebanyak 60 orang karyawan yang diambil dengan menggunakan total sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan Skala Likert. Teknik analisis yang digunakan melalui software SmartPLS 4.

Hasil – Hasil pengolahan data pada penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) *work-life balance* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *employee well-being* pada karyawan Bank Nagari Cabang Utama (2) *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan stres kerja pada karyawan Bank Nagari Cabang Utama (3) stres kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *employee well-being* pada karyawan Bank Nagari Cabang Utama (4) stres kerja memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap *employee well-being* pada karyawan Bank Nagari Cabang Utama tetapi tidak signifikan.

Kata Kunci : *Work-life Balance, Employee Well-Being, Stres Kerja*

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena dengan Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Employee Well-Being* dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Bank Nagari Cabang Utama. Dan shalawat beserta salam tidak lupa penulis ucapkan kepada baginda rasulullah SAW sebagai figure yang senantiasa memberikan inspirasi tentang berbagai hal dalam menyikapi kehidupan menuju ridha-Nya.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis banyak mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Mega Asri Zona, SE. M.Sc selaku pembimbing yang telah memberikan ilmu, perngarahan, perhatian dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Nia Ariyani, S.E. M.Sc dan ibu Mega Asri Zona, SE. M.Sc selaku Dosen penguji yang telah memberikan masukan yang bermamfaat bagi penulis dalam penulisan skirpsi sehingga menjadi lebih baik.
3. Bapak Dr. Ir. Krismadinata, S.T., M.T selaku Rektor Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Perengki Susanto, S.E, M. Sc, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Dr. Syahrizal, S.E, M.Si selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

6. Bapak Supan Weri Mandar, A.Md selaku Staf Tata Usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi dalam penelitian dan penulisan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis melaksanakan perkuliahan, serta karyawan dan karyawan staf yang telah membantu dibidang administrasi.
8. Teristimewa papa Zulfahmi J dan mama Tri Daswerni; Terimakasih kepada orang tua tercinta yang telah memotivasi, menyemangati penulis serta memberikan do'a kepada anak-anaknya, semoga penulis kelak menjadi sukses dan dapat membanggakan kedua papa & mama di masa yang akan datang.
9. Teristimewa untuk Fahira Puandani & Fahrani Putri; Terimakasih kepada adik-adik tersayang yang memberikan banyak dorongan kecil dan memacu diri penulis sendiri sebagai contoh abang yang baik setiap harinya.
10. Kepada perempuan yang kebersamaan penulis, terimakasih atas dukungan dan bantuan selama proses perkuliahan, memberikan dorongan kepada penulis dan menjadi pengingat untuk penulis agar menjadi pribadi yang lebih baik kedepannya. Terimakasih Cici Rahmadani yang telah mengisi cerita di perjalanan penulis menuju cita-cita dan menjadi bagian yang menyenangkan dari proses pendewasaan penulis.

11. Para sahabat taman belakang cawiak, iqbal, najib singh, toans, fatur, agra jek, sigid, bagas dan semua pihak yang selalu memberikan support dan semangatnya dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga segala bantuan, petunjuk, dan kolaborasi yang telah diberikan tidak sia-sia di masa mendatang, dan semoga Allah SWT memberikan balasan yang melimpah. Saya menyadari keterbatasan pengetahuan yang saya miliki, dan dengan rendah hati meminta maaf atas kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Saya sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari berbagai pihak untuk meningkatkan kualitas skripsi ini. Harapannya, skripsi ini dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi para pembaca.

Padang, 17 Februari 2025

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	I
KATA PENGANTAR.....	II
DAFTAR ISI	V
DAFTAR TABEL.....	VII
DAFTAR GAMBAR	VIII
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Perumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
A. Kajian Teori.....	11
1. <i>Grand Theory</i>	11
2. <i>Employee Well-Being</i>	13
3. <i>Work Life-Balance</i>	16
4. Stres Kerja.....	19
B. Penelitian Yang Relevan.....	23
C. Kerangka Konseptual	25
D. Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
A. Desain Penelitian.....	30
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
C. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian	31
1. Definisi Operasional.....	31
2. Variabel Penelitian	33
D. Populasi dan Sampel Penelitian	34
1. Populasi.....	34

2. Sampel.....	34
E. Jenis dan Sumber Data	35
1. Data Primer	37
F. Instrumentasi dan Teknik Pengumpulan Data.....	38
1. Instrumentasi.....	38
2. Teknik Pengumpulan Data	39
G. Uji Instrumen Penelitian dan Teknik Analisis Data	39
1. Analisis Statistik Deskriptif	40
2. Analisis Statistik Inferensial	42
BAB IV	46
HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN	46
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	46
B. Hasil Penelitian	46
1. Deskripsi Responden.....	47
2. Deskripsi Penelitian Variabel	48
C. Analisis Data	51
1. Pengukuran model (<i>Outer Model</i>)	52
2. Pengukuran Model Struktural (Inner Model).....	58
3. Pengujian Hipotesis.....	60
4. Pembahasan.....	63
BAB V.....	71
PENUTUP.....	71
A. Kesimpulan	71
B. Saran.....	72
C. Keterbatasan.....	72
DAFTAR PUSTAKA	74

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 2 Jumlah Karyawan PT. Bank Nagari Cabang Utama	34
Tabel 3 Sebaran Sampel Penelitian	36
Tabel 4 Daftar Skor Jawaban Berdasarkan Skala Likert.....	38
Tabel 5 Kisi-Kisi Kuisisioner Penelitian	38
Tabel 6 Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 7 Unit Kerja.....	47
Tabel 8 Distribusi Frekuensi Employee Well-Being.....	49
Tabel 9 Distribusi Frekuensi Work-Life Balance.....	50
Tabel 10 Distribusi Frekuensi Stres Kerja	51
Tabel 11 Outer Model Awal	53
Tabel 12 Outer Model Dua.....	54
Tabel 13 Outer Model Akhir	55
Tabel 14 Average Variance Extracted (AVE)	57
Tabel 15 Hasil Uji Composite Reliability Dan Cronbach's Alpha.....	57
Tabel 16 Inner Model	58
Tabel 17 Hasil Analisis R-Square	59
Tabel 18 Hasil Analisis Inner Model.....	60
Tabel 19 Perhitungan Koefisien Variabel Mediasi	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Kerja Penelitian	26
--	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Employee well-being merujuk pada kondisi optimal secara fisik, mental, dan emosional yang memungkinkan karyawan mencapai performa kerja yang tinggi serta menjaga keseimbangan hidup secara keseluruhan. Dalam ranah manajemen sumber daya manusia, konsep ini menyeluruh pada aspek kesehatan fisik, dan termasuk kesejahteraan jiwa, sosial, serta Keselarasan antara dunia kerja dan kehidupan pribadi (Robertson & Cooper, 2020). Karyawan dengan tingkat kesejahteraan yang positif cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang lebih dalam pekerjaan, dan lebih mampu mengelola tekanan kerja (Guest, 2018). Organisasi yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan dapat mewujudkan atmosfer kerja yang lebih kondusif, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan retensi, pengurangan tingkat stres, serta pengurangan tingkat absensi (Spreitzer et al., 2021). Secara strategis, *employee well-being* tetap menjadi isu penting baik bagi organisasi maupun individu dan terus berkembang sebagai salah satu topik utama dalam penelitian akademik (Pradhan & Hati, 2022).

Penelitian mengungkapkan bahwa *employee well-being* memiliki peran krusial dalam keberhasilan suatu organisasi. Konieczny et al. (2023) menegaskan bahwa peningkatan kesejahteraan pegawai menjadi salah satu elemen kunci dalam menunjang kelancaran operasional perusahaan. Bagi perusahaan, menjaga *well-being* karyawan sangatlah penting karena memiliki hubungan erat dengan kinerja organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan profitabilitas (Reidhead, 2021).

Employee well-being yang lebih tinggi berkorelasi positif dengan meningkatnya produktivitas, loyalitas pelanggan, dan profitabilitas unit bisnis, dan berkorelasi negatif dengan pergantian staf (Krekel et al., 2019). *Employee Well-Being* yang tinggi berkaitan dengan kinerja perusahaan yang lebih baik dan peningkatan moral karyawan (Reidhead, 2021). *Employee well-being* mencakup berbagai aspek, termasuk kesehatan fisik dan mental, kebahagiaan, kepuasan hidup, serta kualitas interaksi sosial. Terkait dengan kesehatan dan kesejahteraan, tekanan sosial di lingkungan kerja dapat memberikan dampak signifikan terhadap kepuasan kerja, tingkat kelelahan, komitmen, serta munculnya perilaku kerja yang tidak produktif (Gerhardt et al., 2021).

Beragam studi telah dijalankan guna mengkaji aspek-aspek yang berpengaruh terhadap *employee well-being*. Hayat & Afshari (2020) menemukan bahwa kesejahteraan karyawan dipengaruhi oleh intimidasi di tempat kerja serta *perceived organizational support* (POS). Sementara itu, studi yang dilakukan oleh Cvenkel (2018) memperlihatkan bahwa *employee well-being* juga berkaitan dengan kepemimpinan manajerial. Jaiswal & Arun (2022) meneliti pengaruh *happiness-enhancing activities* dan *positive practices* (HAPP) terhadap kesejahteraan karyawan, di mana kedua faktor tersebut dianggap penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Selain itu, Yu et al. (2021) mengkaji dampak stres kerja dalam *employee well-being* pada 332 karyawan hotel di Korea. Penelitian terbaru oleh Alzadjali & Ahmad (2024) mengungkapkan bahwa integrasi antara pekerjaan dan aspek pribadi berdampak signifikan pada kemakmuran pegawai.

Integrasi antara pekerjaan dan aspek pribadi mengacu pada keadaan di saat individu dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Lockwood, 2003). Menurut Febrian & Sani (2023), karyawan yang merasa didukung dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi cenderung lebih

bahagia, produktif, serta menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Ketika keseimbangan ini tercapai, karyawan akan merasa lebih termotivasi, bahagia, dan loyal terhadap perusahaan, sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal. Integrasi antara pekerjaan dan aspek pribadi menjadi aspek vital di lingkungan aktivitas modern saat ini karena dampaknya yang signifikan terhadap *employee well-being* (Kurnia & Widigdo, 2021). Selain itu, Agarwal (2021) mengungkapkan bahwa kreativitas karyawan dapat meningkat ketika mereka mampu mengurangi konflik antara kehidupan pribadi dan profesional mereka.

Dalam lingkungan kerja modern, pentingnya menjaga keseimbangan antara kerja dan hidup tidak dapat dipandang sebelah mata. Karyawan tidak hanya akan mendapatkan manfaat dalam kesehatan mental dan fisik mereka dengan meningkatkan *work-life balance*, tetapi juga akan meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Kebijakan yang memastikan keseimbangan kehidupan kerja dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka (Wolor et al., 2020). Oleh karena itu, baik karyawan maupun perusahaan perlu berkomitmen dalam mewujudkan lingkungan kerja yang suportif tercapainya keseimbangan ini.

Work-life balance yang terjaga telah terbukti memberikan dampak positif terhadap *employee well-being*. Pada temuan dari Haar et al. (2024), disebutkan *work-life balance* bisa membantu meminimalisir tekanan kerja, yang mampu berkontribusi pada penurunan tingkat kecemasan dan depresi. Selain itu, tekanan kerja berdampak positif terhadap kecemasan, sementara depresi berperan sebagai mediator dalam korelasi antara *work-life balance* dan dampaknya.

Stankevičienė et al. (2021) menyatakan bahwa seluruh aspek budaya kerja merupakan faktor utama dalam menentukan *employee well-being*, memiliki dampak

langsung yang signifikan, serta dipengaruhi oleh *work-life balance*. Studi tersebut juga mengindikasikan bahwasanya budaya kerja yang mendukung kehidupan keluarga berperan penting dalam membantu karyawan menyeimbangkan karier dan kehidupan pribadi secara lebih setara, berakibat pada naiknya tingkat kesenangan mereka terhadap kesejahteraan di tempat kerja. Studi ini memperluas pemahaman tentang peran *work-life balance* dalam konteks organisasi dan temuannya agar berguna bagi para praktisi yang berupaya meningkatkan performa organisasi melalui peningkatan kesejahteraan karyawan. Pernyataan ini didukung oleh temuan Nabawanuka & Ekmekcioglu (2022), yang menunjukkan bahwa tindakan atasan berpengaruh terhadap *employee well-being*, yang kemudian memengaruhi persepsi karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang perencanaan serta skema pendorong *work-life balance* di tempat kerja guna meningkatkan kesejahteraan karyawan. Meningkatkan *employee well-being* serta memberikan dukungan kepada karyawan tidak hanya membantu menciptakan tenaga kerja yang lebih sehat, tetapi juga dapat mengurangi biaya kesehatan yang tidak perlu bagi organisasi.

Dalam temuan yang dilakukan Pandey, (2020) menyatakan bahwa banyak pekerja di beberapa perusahaan harus menghadapi stres. Para bankir terutama berada di bawah tekanan yang tinggi karena banyak faktor stres yang dapat menyebabkan penurunan kinerja perusahaan, penurunan kinerja karyawan secara keseluruhan, penurunan kualitas tenaga kerja, pergantian karyawan yang tinggi, dan ketidakhadiran. Setiap komponen stres secara signifikan menurunkan kinerja mereka. Karyawan dapat mengalami dampak negatif pada kinerja mereka dan kesejahteraan psikologis mereka karena terlalu banyak stres di tempat kerja.

Alianto & Anindita (2018) mengungkapkan bahwa stres kerja merupakan faktor internal yang perlu dikelola dengan baik untuk mendukung kemajuan organisasi,

sehingga karyawan dapat mencapai produktivitas kerja yang optimal. Karyawan dengan tekanan stres kerja yang tinggi cenderung memiliki taraf kehadiran yang lebih minim dan berisiko lebih besar untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Selain itu, stres kerja juga berdampak langsung terhadap karyawan, terutama dalam hal absensi. Berdasarkan hasil survei, 63% responden menyatakan bahwa pentingnya pencapaian *work-life balance*. Kesulitan pada tingkat keseimbangan kerja serta tingginya kehidupan berperan dalam menurunkan stres kerja, sedangkan keseimbangan yang rendah justru memperburuk tingkat stres kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Bhende et al, (2020) pada karyawan bank di India menemukan bahwa sumber daya manusia adalah elemen penting untuk pengembangan perusahaan mana pun. Jika sebuah perusahaan tidak menjaga kesejahteraan karyawannya, maka kemungkinan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya akan sangat tinggi, sehingga mengakibatkan tingkat perputaran karyawan yang lebih tinggi. Ini pertanda buruk perkembangan perusahaan dalam jangka panjang. Perusahaan mungkin harus mengalihkan lebih banyak dana untuk merekrut dan pelatihan staf baru daripada menggunakan dana secara efisien untuk meningkatkan produksi, profitabilitas, dan perluasan bisnis. Dalam sektor perbankan, yang sering kali dihadapkan pada tuntutan kerja yang tinggi dan durasi kerja yang lama, penting untuk memahami bagaimana *work-life balance* bisa memengaruhi kesehatan karyawan.

Kadar stres karyawan tidak hanya memengaruhi kesehatan fisik dan mental mereka, tetapi juga memengaruhi kinerja, keterlibatan, dan kesetiaan mereka kepada perusahaan. Stres kerja di sektor perbankan tergolong tinggi, dengan faktor-faktor seperti gender, peran, moral pribadi, tuntutan pekerjaan yang tinggi, dan rendahnya pengambilan keputusan mempengaruhi tingkat stres (Mannocci et al., 2018).

Beberapa penelitian telah mengidentifikasi stres kerja pada mediator terhadap *work-life balance*. Diantaranya adalah temuan dari Haar et al. (2024) yang mengkaji relasi *work-life balance*, stres kerja, serta kecemasan hingga depresi bagi pekerja lanjut usia. Hasil riset menemukan bahwa tingkat *work-life balance* yang tinggi bisa menghasilkan guna untuk kesejahteraan pekerja, didukung oleh penurunan stres kerja, di mana semua pekerja melaporkan tingkat stres yang lebih rendah ketika *work-life balance* mereka tinggi. Temuan menarik muncul ketika stres kerja berperan sebagai penghubung dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan dengan kecemasan dan depresi kerja, dengan usia sebagai faktor moderator. Studi ini menambah pemahaman bahwasanya *work-life balance* dan stres kerja berpengaruh terhadap *employee well-being*.

Fenomena yang menarik perhatian dalam temuan ini adalah untuk mengidentifikasi dampak *work-life balance* terhadap *well-being* pekerja PT. Bank Nagari Cabang Utama, dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. PT. Bank Nagari, yang mana salah satu bank yang terus berkembang di Provinsi Sumatera Barat, juga menghadapi tantangan serupa. Industri perbankan dikenal dengan tingkat pekerjaan yang tinggi, target yang ketat, dan persaingan yang sangat kompetitif di tempat kerja. Ketika tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga, muncullah konflik pekerjaan-ke-keluarga. Indikasi masalah yang teridentifikasi adalah bagaimana karyawan dapat mengelola tekanan pekerjaan tanpa mengorbankan kehidupan individu mereka. Tingginya beban kerja dan besarnya tanggung jawab cenderung menurunkan tingkat keseimbangan kerja dan kehidupan. Semakin besar tekanan dan tuntutan pekerjaan, semakin terdisrupsi harmoni antara dunia kerja dan kehidupan pribadi mereka, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat stres kerja.

Kebijakan pemerintah terkait standar atau ketetapan minimal jam kerja bertujuan untuk mencegah pekerja agar tidak bekerja secara berlebihan. Namun, dalam praktiknya, menggapai *work-life balance* tidaklah mudah. Karyawan seringkali terhadang oleh target dan beban kerja yang menyebabkan mereka harus bekerja lembur. Hal ini juga terjadi di industri perbankan, termasuk Bank Nagari, adalah bank daerah kebanggaan Sumatera Barat. Terutama pada akhir bulan, karyawan Bank Nagari Cabang Utama sering dihadapkan pada tuntutan untuk bekerja melebihi jam operasional guna mengatasi pekerjaan mereka. Bekerja lembur di kantor menjauhkan karyawan dari lingkungan sosial, sekaligus mengurangi waktu interaksi mereka dengan keluarga, serta membatasi kesempatan untuk bersosialisasi di luar pekerjaan. Situasi ini dapat menyebabkan gangguan pada keseimbangan kehidupan pekerjaan yang berpotensi memicu stres kerja bagi karyawan.

Meskipun pentingnya faktor-faktor tersebut telah diakui dalam penelitian sebelumnya, masih terdapat kebutuhan untuk memahami lebih mendalam bagaimana interaksi antara *work-life balance* dan stres kerja berpengaruh pada *employee well-being* untuk mencapai keberhasilan. Temuan ini mengkaji dampak *work-life balance* pada kesejahteraan karyawan di PT. Bank Nagari Cabang Utama, dengan stres kerja dalam peran menjadi variabel mediasi. Berdasarkan temuan terdahulu dan argumen yang disampaikan, penelitian ini berusaha untuk memperluas pengetahuan dan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan di sektor perbankan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Employee Well-Being* Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Bank Nagari Cabang Utama”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, *work-life balance* adalah aspek yang memengaruhi *employee well-being* pada karyawan bank. Work-life balance dianggap berperan penting dalam mempengaruhi kesejahteraan karyawan bank, sementara itu, peran stres kerja dianggap dapat menjelaskan bagaimana pengaruhnya terhadap korelasi antara *work-life balance* dan *employee well-being* di PT. Bank Nagari Cabang Utama.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan penjelasan rinci mengenai latar belakang dan identifikasi masalah, temuan ini difokuskan terhadap pengaruh *work-life balance* terhadap *employee well-being* melalui stres kerja sebagai variabel mediasi di PT Bank Nagari Cabang Utama.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah yang peneliti tetapkan adalah :

1. Bagaimana pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Employee Well-Being* pada PT. Bank Nagari Cabang Utama?
2. Bagaimana pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Stres Kerja pada PT. Bank Nagari Cabang Utama?
3. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap *Employee Well-Being* pada PT. Bank Nagari Cabang Utama?
4. Bagaimana pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Employee Well-Being* yang dimediasi oleh Stres Kerja pada PT. Bank Nagari?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas dapat diketahui bahwa tujuan studi ini adalah :

1. Untuk dapat mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Employee Well-Being* pada PT. Bank Nagari Cabang Utama.
2. Untuk dapat mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Stres Kerja pada PT. Bank Nagari Cabang Utama.
3. Untuk dapat mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap *Employee Well-Being* pada PT. Bank Nagari Cabang Utama.
4. Untuk dapat mengetahui interaksi antara *Work-Life Balance* terhadap *Employee Well-Being* yang dimediasi oleh Stres Kerja pada PT. Bank Nagari.

F. Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil studi ini dapat memberikan manfaat praktis, akademik, maupun teoritis, antara lain:

1. Bagi Penulis

Studi ini memberikan pengalaman berharga dalam mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam bidang Manajemen, terutama Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, penelitian ini juga menjadi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang.

2. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Sebagai media untuk mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai dampak *work-life balance* pada *employee well-being* melalui stres kerja.

3. Bagi Peneliti Lebih Lanjut

Sebagai acuan, sumber informasi, serta bahan pertimbangan bagi peneliti yang akan menjalankan studi serupa di masa mendatang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana *work-life balance* memengaruhi *employee well-being* dengan mempertimbangkan stres kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Bank Nagari Cabang Utama. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa temuan utama dari penelitian ini :

1. Terdapat pengaruh langsung namun tidak signifikan serta positif *work-life balance* terhadap *employee well-being* pada PT. Bank Nagari Cabang Utama. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank Nagari Cabang Utama yang memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi cenderung mencapai *employee well-being* yang baik tapi tidak signifikan.
2. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta negatif antara *work-life balance* terhadap stres kerja pada karyawan PT. Bank Nagari Cabang Utama. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank Nagari Cabang Utama yang memiliki *work-life balance* yang tinggi cenderung memiliki tingkat stres kerja yang rendah.
3. Terdapat pengaruh langsung namun tidak signifikan serta negatif stres kerja terhadap *employee well-being* pada PT. Bank Nagari Cabang Utama. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank Nagari Cabang Utama yang memiliki tingkat stres kerja yang rendah cenderung mencapai *employee well-being* yang baik tapi tidak signifikan.

4. Terdapat pengaruh tidak langsung (mediasi) namun tidak signifikan serta positif antara hubungan *work-life balance* terhadap *employee well-being* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Bank Nagari Cabang Utama. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* yang meningkat akan menyebabkan tingkat stres kerja yang menurun sehingga karyawan PT. Bank Nagari Cabang Utama cenderung memiliki kesejahteraan yang tinggi namun tidak signifikan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti Yang Akan Datang

Diharapkan bagi peneliti yang akan datang semoga skripsi ini dapat menjadi bahan acuan bagi peneliti berikutnya. Namun alangkah lebih baiknya peneliti yang akan datang untuk melakukan penelitian terkait hubungan *work-life balance* terhadap *employee well-being* dengan indikator atau dengan mediasi yang terbaru untuk memperluas dan mendapatkan data yang lebih variatif

C. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan terkait ukuran populasi dan sampel yang masih tergolong kecil, dimana cakupan responden pada penelitian ini hanya mencakup PT. Bank Nagari Cabang Utama. Selain itu, penelitian ini memiliki keterbatasan terkait peneliti tidak dapat memberikan kuesioner secara langsung kepada responden dan mendampingi responden dalam mengisi kuesioner. Hal ini disebabkan oleh kesibukan responden dalam bekerja dan juga pada umumnya responden tidak menyanggupi pengisian kuesioner secara langsung. Kendala ini menyebabkan tidak dapat diketahui apakah responden benar-benar mengisi kuesioner dengan baik. Juga, peneliti tidak dapat

secara langsung menjawab hal-hal yang tidak diketahui oleh responden terkait pertanyaan yang ditanyakan dalam kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

agarwal. (n.d.).

Alianto, A., & Anindita, R. (n.d.). *PENGARUH KOMPENSASI DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI STRES KERJA*.

Alzadjali, B., & Ahmad, S. Z. (2024). The impacts of a high commitment work system on well-being: the mediating role of organization support and employee work-life balance. *Industrial and Commercial Training*, 56(1), 53–77. <https://doi.org/10.1108/ICT-11-2022-0084>

Aruldoss, A., Berube Kowalski, K., Travis, M. L., & Parayitam, S. (2022). The relationship between work–life balance and job satisfaction: moderating role of training and development and work environment. *Journal of Advances in Management Research*, 19(2), 240–271. <https://doi.org/10.1108/JAMR-01-2021-0002>

Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work life balancemediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36–62. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>

Bakker, A. B. (n.d.). *Multiple Levels in Job Demands-Resources Theory: Implications for Employee Well-being and Performance*.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands–Resources Theory. In *Wellbeing* (pp. 1–28). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>

Bhende, P., Mekoth, N., Ingalhalli, V., & Reddy, Y. V. (2020). Quality of Work Life and Work–Life Balance. *Journal of Human Values*, 26(3), 256–265. <https://doi.org/10.1177/0971685820939380>

Bridget Juniper Thesis 2010 (1). (n.d.).

Business, G., & Research, M. (2014). Work-Life Balance and Employees' Performance: The Mediating Role of Affective Commitment. In *An International Journal* (Vol. 6, Issue 1).

Chong, S., Huang, Y., & Chang, C. H. D. (2020). Supporting interdependent telework employees: A moderated-mediation model linking daily COVID-19 task setbacks to next-day work withdrawal. *Journal of Applied Psychology*, 105(12), 1408

Cintantya, D., & Nurtjahjanti, H. (2018). *HUBUNGAN ANTARA WORK-LIFE BALANCE DENGAN SUBJECTIVE WELL-BEING PADA SOPIR TAKSI PT. EXPRESS TRANSINDO UTAMA TBK DI JAKARTA* (Vol. 7, Issue 1).

Cvenkel, N. R. (2018). Employee well-being at work: Insights for business leaders and corporate social responsibility. In *Developments in Corporate Governance and Responsibility* (Vol. 24, pp. 71–90). Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/S2043-052320180000014004>

- Febrian, W. D., & Sani, I. (2023). Analysis of Work Environment, Attitude, Coaching, and Servant Leadership on Job Satisfaction Mediated by Career Development (Literature Review Study). *Indonesian Journal of Business Analytics*, 3(4), 1089–1104. <https://doi.org/10.55927/ijba.v3i4.5031>
- Gerhardt, C., Semmer, N. K., Sauter, S., Walker, A., de Wijn, N., Kälin, W., Kottwitz, M. U., Kersten, B., Ulrich, B., & Elfering, A. (2021). How are social stressors at work related to well-being and health? A systematic review and meta-analysis. *BMC Public Health*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10894-7>
- Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Academy of management perspectives*, 21(3), 51-63.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature.
- Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework. In *Human Resource Management Journal* (Vol. 27, Issue 1, pp. 22–38). Blackwell Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12139>
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of vocational behavior*, 85(3), 361-373.
- Haar, J., Harris, C., & Myers, B. (2024). The effects of work-life balance on the well-being of older workers: same-same or same-different? *International Journal of Manpower*, 45(3), 484–499. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2022-0181>
- Hayat, A., & Afshari, L. (2020). Supportive organizational climate: a moderated mediation model of workplace bullying and employee well-being. *Personnel Review*, 50(7–8), 1685–1704. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2020-0407>
- Jaiswal, A., & Arun, C. J. (2022). Impact of happiness-enhancing activities and positive practices on employee well-being. *Journal of Asia Business Studies*, 16(6), 988–1005. <https://doi.org/10.1108/JABS-06-2021-0251>
- Jessica, N., Afifah, N., Daud, I., Sulistiowati, ., & Pebrianti, W. (2023). The Effect of Work Environment and Work-life Balance on Job Satisfaction: Work Stress as a Mediator. *Journal of Economics, Management and Trade*, 54–65. <https://doi.org/10.9734/jemt/2023/v29i11074>
- Juniper, B., Bellamy, P., & White, N. (2011). Testing the performance of a new approach to measuring employee well-being. *Leadership and Organization Development Journal*, 32(4), 344–357. <https://doi.org/10.1108/01437731111134634>
- Konieczny, G., Kolisnichenko, P., Górski, M., & Górski, T. (n.d.-a). CHAPTER 3 MODERN MANAGEMENT TECHNOLOGIES THE ROLE OF WELL-BEING IN SUSTAINABLE CORPORATE DEVELOPMENT OF COMPANIES. <https://doi.org/10.36690/2674>

- Konieczny, G., Kolisnichenko, P., Górski, M., & Górski, T. (n.d.-b). *CHAPTER 3 MODERN MANAGEMENT TECHNOLOGIES THE ROLE OF WELL-BEING IN SUSTAINABLE CORPORATE DEVELOPMENT OF COMPANIES*. <https://doi.org/10.36690/2674>
- Krekel, C., Ward, G., & De Neve, J.-E. (2019). *Employee Wellbeing, Productivity, and Firm Performance*. <https://ssrn.com/abstract=3356581>
- Kurnia, C., & Widigdo, A. M. N. (2021). Effect of Work-Life Balance, Job Demand, Job Insecurity on Employee Performance at PT Jaya Lautan Global with Employee Well-Being as a Mediation Variable. *European Journal of Business and Management Research*, 6(5), 147–152. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.5.948>
- Lilian Obiageli, O., Chinedu Uzochukwu, O., & Deborah Ngozi, C. (2015). WORK LIFE BALANCE AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN SELECTED COMMERCIAL BANKS IN LAGOS STATE. *European Journal of Research and Reflection in Management Sciences*, 3(4). www.idpublications.org
- Lockwood, N. R. (2003). Work/Life Balance Challenges and Solutions. In *Research Quarterly*. <http://www.wordspy.com/words/work-lifebalance.asp>
- Lunau, T., Bambra, C., Eikemo, T. A., van der Wel, K. A., & Dragano, N. (2015). A balancing act? Work-life balance, health, and well-being in European welfare states. *European Journal of Public Health*, 24(3), 422–427. <https://doi.org/10.1093/eurpub/cku010>
- Mahawati_ *Stress2021-2022 Ganjil Analisis Beban Kerja Full_compressed*. (n.d.).
- Mannocci, A., Marchini, L., Scognamiglio, A., Sinopoli, A., De Sio, S., Sernia, S., & La Torre, G. (2018). Are bank employees stressed? Job perception and positivity in the banking sector: An italian observational study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph15040707>
- Mansoor, S., & Naqvi, F. N. (2013). *African Journal of Biotechnology Effect of heat stress on lipid peroxidation and antioxidant enzymes in mung bean (Vigna radiata L) seedlings*. 12(21), 3196–3203. <https://doi.org/10.5897/AJB12.2808>
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2017). The Impact of Work Life Balance on Employee Performance with Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka: A Mediation Model. In *Kelaniya Journal of Human Resource Management* (Vol. 12). <http://doi.org/10A038/kjhrm.v12i1A2>
- Mulyadi, M., Sitiari, N. W., Meryawan, I. W., & Saputri, L. G. E. A. (2024). The role of Workload, Work Life Balance and Psychological towards Employee Performance through Work Stress as mediation. *Quality - Access to Success*, 25(200), 143–152. <https://doi.org/10.47750/QAS/25.200.15>
- Nyoman Triningsih, N., Alit Suputra, G., Dian Putri Agustina, M., & Ekonomi Bisnis Dan Pariwisata, F. (2021). *Kewirausahaan dan Pariwisata Pebruari* (Vol. 1, Issue 1).
- Pandey, D. L. (n.d.). WORK STRESS AND EMPLOYEE PERFORMANCE: AN ASSESSMENT OF IMPACT OF WORK STRESS. In *International Research Journal of Human Resource and Social Sciences ISSN(O)* (Vol. 7). www.aarf.asia,

- Pike, S. (2016). Destination marketing: an international perspective, M. Kozak, N. Kozak (Eds.)| Destination marketing: an international perspective, M. Kozak, N. Kozak (Eds.). Routledge Advances in Tourism. Abingdon, Oxon (2016). 192 pp.,(Hbk.),£ 85 ISBN: 9781138855892.
- Piscesta, F., Febriana, S., & Putranto, Y. A. (n.d.). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP STRES KERJA PADA AKUNTAN PENDIDIK DI KOTA PALEMBANG*.
- Pradhan, R. K., & Hati, L. (2022). The Measurement of Employee Well-being: Development and Validation of a Scale. *Global Business Review*, 23(2), 385–407. <https://doi.org/10.1177/0972150919859101>
- Rani, D., & Thyagarajan, V. (2017). Influence of workplace stress on well-being of nursing staff. *IJASRD*, 4(7), 50-58
- R. Helmle, J., C. Botero, I., & R. Seibold, D. (2014). Factors that influence perceptions of work-life balance in owners of copreneurial firms. *Journal of Family Business Management*, 4(2), 110–132. <https://doi.org/10.1108/JFBM-06-2014-0013>
- Reidhead, C. (2021). Employee Well-Being Becomes Top Priority. *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 04(11). <https://doi.org/10.47191/jefms/v4-i11-19>
- Robertson, I., & Cooper, C. (n.d.). *WELL-BEING Productivity and Happiness at Work*
- Ross, D. S., & Vasantha, S. (2014). A conceptual study on impact of stress on work-life balance. *Sai Om Journal of Commerce & Management*, 1(2), 61-65.
- Rothmann, I., & Cooper, C. (2008). *Organizational and Work Psychology*. London: Hodder Education.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (1985). *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being Self-Determination Theory*. Ryan.
- Sharon Ross, D., & Vasantha, S. (2014). *Sai Om Journal of Commerce & Management A CONCEPTUAL STUDY ON IMPACT OF STRESS ON WORK-LIFE BALANCE* (Vol. 1, Issue 2). www.saiompublications.com
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business and Management*, 3(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034>
- Siegrist, J., Wahrendorf, M., Von Dem Knesebeck, O., Jürges, H., & Börsch-Supan, A. (2007). Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees - Baseline results from the SHARE Study. *European Journal of Public Health*, 17(1), 62–68. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckl084>
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241–302. <https://doi.org/10.1023/A:1010986923468>
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2003). *Stress in organizations*.

- Sonnentag, S., & Frese, M. (2018). Stress in organizations. In J. Barling, C. M. Barnes, E. K. W. Kelloway, & M. R. Frone (Eds.), *The Oxford Handbook of Organizational Psychology* (Vol. 1, pp. 453–488). Oxford University Press.
- Stankevičienė, A., Tamaševičius, V., Diskienė, D., Grakauskas, Ž., & Rudinskaja, L. (2021). The mediating effect of work-life balance on the relationship between work culture and employee well-being. *Journal of Business Economics and Management*, 22(4), 988–1007. <https://doi.org/10.3846/jbem.2021.14729>
- Vanchapo, A. R., Anggorowati, A., & Merlin, N. M. (2023). Impact of Stress on The Work Performance of COVID-19 Isolation Room Nurses at Hospitals in Timor. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 26(2), 128–134. <https://doi.org/10.7454/jki.v26i2.864>
- Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 7(9), 1103–1108. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.203>
- Wright Sept 14 RR To Be Or Not To Be. (n.d.).
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84–94. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.84>
- Yu, J., Park, J., & Hyun, S. S. (2021). Impacts of the COVID-19 pandemic on employees' work stress, well-being, mental health, organizational citizenship behavior, and employee-customer identification. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, 30(5), 529–548. <https://doi.org/10.1080/19368623.2021.1867283>
- Yuli Asih, G., Hardani Widhiastuti, Ms., & Rusmalia Dewi, P. (n.d.). *STRES KERJA*.
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015a). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621–644. <https://doi.org/10.1002/job.1990>
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015b). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621–644. <https://doi.org/10.1002/job.1990>