

THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE ON EMPLOYEE WELL-BEING MEDIATED BY JOB STRESS

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Employee Well-Being melalui Stres Kerja pada PT.Bank Nagari

Farhan Maulana Akbar ^{1a(*)} Mega Asri Zona ^{2b}

¹Universitas Negeri Padang

^afarhanmaulanaakbar41@gmail.com

^bmegaasrizona@fe.unp.ac.id

(*) Corresponding Author

farhanmaulanaakbar41@gmail.com

How to Cite: Farhan Maulana Akbar. (2025). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Employee Well-Being melalui Stres Kerja. doi: 10.36526/js.v3i2.4982

Received : 13-12-2024
 Revised : 09-01-2025
 Accepted : 29-01-2025

Keywords:

Work-Life Balance,
 Employee Well-Being,
 Job Stress

Abstract

This study aims to analyze the effect of work-life balance on employee well-being with job stress as a mediating variable in employees of PT Bank Nagari Main Branch. Using Job Demand-Resources Theory, this study adopted a quantitative approach involving 60 respondents selected through proportionate stratified random sampling technique. The data were analyzed using the Partial Least Squares (PLS) method with SmartPLS 4.1.0.2 software. 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 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. These findings indicate that while work-life balance can help reduce work stress levels, its impact on employee well-being is indirect. Therefore, strategies to improve employee well-being need to consider additional factors, such as social support and a conducive work environment. The results of this study can serve as a foundation for companies in designing more comprehensive policies to improve employee well-being by balancing work and personal life.

PENDAHULUAN

Employee well-being merupakan aspek fundamental dalam dunia kerja yang mencakup kesejahteraan fisik, emosional, dan sosial karyawan, serta keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal (Robertson & Cooper, 2020). Tingkat kesejahteraan yang baik berkontribusi pada peningkatan produktivitas serta ketahanan karyawan dalam menghadapi tekanan kerja (Guest, 2018). Beberapa penelitian telah menegaskan bahwa employee well-being memainkan peran krusial dalam kesuksesan organisasi. Konieczny et al. (2023) menyebutkan bahwa meningkatkan kesejahteraan karyawan merupakan faktor esensial dalam operasional perusahaan yang berkelanjutan.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa stres kerja menjadi faktor yang dapat mempengaruhi employee well-being. Yu et al. (2021) menemukan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan dalam penelitian yang melibatkan 332 pekerja di Korea. Sementara itu, studi oleh Alzadjali & Ahmad (2024) mengungkapkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.

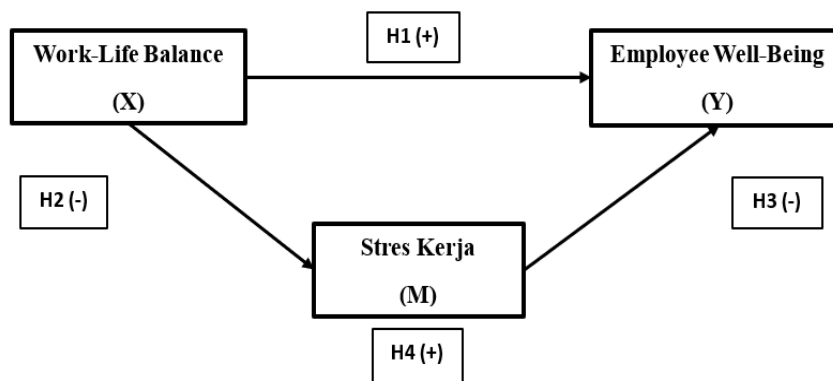
Work-life balance sendiri didefinisikan sebagai kondisi di mana individu dapat mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara seimbang (Lockwood, 2003). Ketika keseimbangan ini tercapai, karyawan akan lebih termotivasi, bahagia, serta memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan (Febrian & Sani, 2023). Dalam dunia kerja modern, menjaga

keseimbangan kehidupan kerja menjadi aspek yang tidak bisa diabaikan, karena selain meningkatkan kesehatan mental dan fisik karyawan, hal ini juga berdampak positif terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Wolor et al., 2020).

Selain itu, Haar et al. (2024) menyatakan bahwa work-life balance yang baik dapat menurunkan tingkat stres kerja dan mengurangi risiko kecemasan serta depresi pada karyawan. Stres kerja sering kali muncul akibat tekanan pekerjaan yang tinggi, kurangnya kontrol dalam pengambilan keputusan, serta faktor lainnya seperti perbedaan peran dan moral pribadi (Mannocci et al., 2018). Industri perbankan, yang dikenal memiliki beban kerja tinggi dan jam kerja panjang, sering kali menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Jika kesejahteraan karyawan tidak diperhatikan, maka risiko turnover karyawan akan meningkat, yang pada akhirnya dapat menghambat perkembangan perusahaan dalam jangka panjang (Bhende et al., 2020).

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance terhadap employee well-being dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini berfokus pada karyawan PT. Bank Nagari Cabang Utama yang sering menghadapi tuntutan jam kerja melebihi batas operasional, terutama pada akhir bulan. Lembur yang berkepanjangan dapat mengisolasi karyawan dari kehidupan sosial dan keluarga, yang berpotensi menyebabkan ketidakseimbangan kehidupan kerja serta meningkatkan stres kerja. Jika tidak dikelola dengan baik, kondisi ini dapat berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Berikut adalah kerangka konseptual dalam penelitian ini:



Gambar 1 Model Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, kajian teori, dan kerangka konseptual di atas maka hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini yaitu :

1. Pengaruh work-life balance terhadap employee well-being

Berdasarkan Job Demand-Resources Theory, employee well-being dan perilaku organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berinteraksi pada berbagai tingkatan serta berkembang seiring waktu (Bakker & Demerouti, 2014). Salah satu faktor yang berkontribusi positif terhadap employee well-being adalah work-life balance (Bakker & Demerouti, 2022). Studi yang dilakukan oleh Stankevičienė et al. (2021) menunjukkan bahwa memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang baik dapat membantu karyawan mencapai well-being di tempat kerja. Selain itu, penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee well-being. Berdasarkan temuan ini, hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

H1 : Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Well-Being

2. Pengaruh work-life balance terhadap stres kerja

Pada penelitian yang dilakukan Alianto & Anindita, (2018) menunjukkan hasil dari tingkat work-life balance yang tinggi akan berdampak pada stres kerja yang menurun dan begitu juga sebaliknya. Pada job demand-resources theory menyatakan WLB yang buruk dapat menjadi faktor penyebab stres kerja. Ketika karyawan tidak dapat mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dengan baik, hal ini dapat menyebabkan peningkatan stres. Work-life balance dan stres berjalan beriringan, pentingnya karyawan menempatkan keseimbangan dalam hidup mereka dan efektivitas kebijakan dan praktik di tempat kerja dalam mendukung karyawan untuk mencapai tujuan (Ross & Vasantha, 2014). Berdasarkan pernyataan tersebut diperoleh hipotesis sebagai berikut :

H2: Work-Life Balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja.

3. Pengaruh stres kerja terhadap employee well-being.

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Rani & Thyagarajan, (2017) menunjukan hasil bahwa stres di tempat kerja memiliki efek yang merugikan terhadap employee well-being, serta berdampak negatif terhadap hasil organisasi. Job demand-resouce theory menyatakan stres yang berkepanjangan karena tingginya tuntutan pekerjaan (seperti beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, dan konflik di tempat kerja) dapat menyebabkan siklus "health-impairment," yang akhirnya menurunkan employee well-being. Teori ini juga mengatakan karyawan yang mengalami stres kerja tinggi sering kali menghadapi kondisi seperti kelelahan kronis dan burnout, yang mengakibatkan gangguan kesehatan fisik dan mental. Berdasarkan pernyataan tersebut diperoleh hipotesis sebagai berikut :

H3: Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Employee Well-Being.

4. Pengaruh work-life balance terhadap employee well-being dengan stres kerja sebagai variabel mediasi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Jessica et al, (2023) melakukan penelitian bagaimana peran stres kerja bertindak sebagai mediator dari work-life balance. Hasil analisis menunjukkan work-life balance yang baik akan menurunkan stres kerja dan begitu juga sebaliknya. Pada job demand-resources theory mengatakan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu menyebabkan peningkatan stres kerja, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi employee well-being. Teori ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang buruk dapat memicu siklus negatif yang berdampak pada kesehatan mental dan fisik karyawan, sehingga mempengaruhi kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Teori ini juga mengatakan employee well-being ditempatkan sebagai pusat perhatian, tetapi tujuan penting dari teori ini adalah untuk memprediksi perilaku karyawan dan hasil organisasi. Berdasarkan pernyataan tersebut diperoleh hipotesis sebagai berikut :

H4: Stres Kerja memediasi pengaruh Work-Life Balance terhadap Employee Well-Being.

METODE

Penelitian ini melibatkan 60 orang karyawan Bank Nagari Cabang Utama Kota Padang dengan menggunakan jenis probability sampling dengan teknik proportionate stratified random sampling, dan data diolah menggunakan aplikasi SmartPLS 4.1.0.2 Dalam Analisis data, dipastikan kriteria data sebagai berikut:

Tabel 1 Uji Prasyarat

UJI

PRASYARAT

VALIDITAS	Nilai Outer loading awal, outer loading akhir dan cross loading bernilai >0,7
RELIABILITAS	Nilai Cronbach alpha > 0,7 dan composite reliability bernilai > 0,7
UJI HIPOTESIS	t-statistic >1.96

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Setelah melalui uji validitas dan reliabilitas, model dalam penelitian ini telah dipastikan sesuai atau fit. Selanjutnya, dilakukan pengujian hipotesis dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2 Output Path Coefficient

	ORIGINAL SAMPLE (O)	SAMPLE MEAN (M)	STANDARD DEVIATION (STDEV)	T STATISTICS (O/STDEV)	P VALUES	KETERANGAN
X -> Y	0.240	0.249	0.207	1.159	0.247	Ditolak
X -> M	-0.602	-0.613	0.074	8.145	0.000	Diterima
M -> Y	-0.220	-0.232	0.222	0.992	0.321	Ditolak
X -> M -> Y	0.133	0.145	0.144	0.923	0.356	Ditolak

Dalam metode PLS, pengujian statistik terhadap setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan melalui simulasi. Dalam penelitian ini, metode bootstrapping diterapkan pada sampel yang digunakan, dengan data sebagai berikut:

- 1) Uji Hipotesis 1: Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Well-Being.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan antara work-life balance dan employee well-being menghasilkan t-statistik sebesar 1,159, yang lebih rendah dari nilai t-tabel (1,96). Koefisien jalur yang tercatat sebesar 0,240 mengindikasikan adanya pengaruh positif work-life balance terhadap employee well-being. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa meskipun work-life balance memberikan pengaruh positif terhadap employee well-being, pengaruh tersebut tidak signifikan. Berdasarkan temuan ini, hipotesis pertama ditolak.

- 2) Uji Hipotesis 2: Work-Life Balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres kerja.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan antara work-life balance dan stres kerja menghasilkan t-statistik sebesar 8,145, yang lebih tinggi dari nilai t-tabel (1,96). Dengan koefisien jalur sebesar -0,602, work-life balance menunjukkan pengaruh negatif terhadap stres kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap stres kerja. Berdasarkan temuan ini, hipotesis kedua diterima.

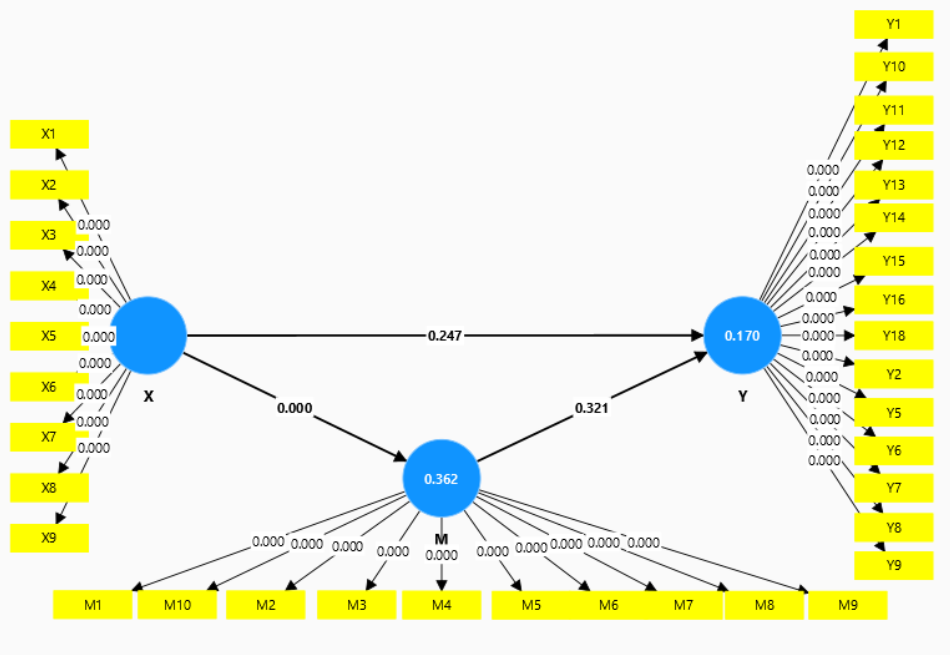
- 3) Uji Hipotesis 3: Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Employee Well-Being.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dan employee well-being menghasilkan t-statistik sebesar 0,992, yang lebih rendah dari nilai t-tabel (1,96). Koefisien jalur sebesar -0,220 menunjukkan adanya pengaruh negatif stres kerja terhadap employee well-being. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif, meskipun tidak signifikan, terhadap employee well-being. Berdasarkan hasil ini, hipotesis ketiga ditolak.

- 4) Uji Hipotesis mediasi stres kerja pada pengaruh Work-Life Balance terhadap Employee Well-Being.

Berdasarkan perhitungan koefisien untuk variabel mediasi, hasil uji t-statistik untuk pengaruh mediasi antara work-life balance dan employee well-being melalui stres kerja menunjukkan nilai 0,923, yang lebih kecil dari 1,96, dengan nilai sampel asli sebesar 0,133. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif terhadap employee well-being, namun pengaruh tersebut tidak signifikan melalui stres kerja sebagai variabel mediasi. Ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berperan sebagai mediator yang kuat dalam hubungan antara work-life balance dan employee well-being. Oleh karena itu, hipotesis keempat ditolak.

Pembahasan



Gambar 2 Hasil Mode Struktural

Penelitian ini menguji tentang pengaruh work-life balance terhadap employee well-being dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Bank Nagari Cabang Utama

a. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Employee Well-Being

Berdasarkan analisis menggunakan PLS, hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap employee well-being pada karyawan PT. Bank Nagari Cabang Utama. Hal ini tercermin dari nilai t-statistik yang relatif kecil, yaitu 1,159, yang lebih rendah dibandingkan dengan nilai t-hitung sebesar 1,96. Temuan ini berarti bahwa pengaruh positif dan signifikan antara work-life balance dan employee well-being ditolak.

Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan yang disampaikan oleh Alzadjali & Ahmad (2024), yang mengemukakan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee well-being. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa work-life balance yang baik akan mendukung karyawan dalam mencapai tingkat well-being yang lebih tinggi. Selain itu, penelitian Stankevičienė et al. (2021) juga mendukung temuan tersebut, yang menyatakan bahwa work-life balance yang baik dapat membantu karyawan meraih well-being di tempat kerja, dengan work-life balance yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee well-being.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun work-life balance berpengaruh positif terhadap employee well-being, pengaruh tersebut tidak signifikan. Haar et al. (2014) menyatakan bahwa work-life balance saja tidak cukup untuk meningkatkan kesejahteraan tanpa memperhatikan faktor-faktor lain, seperti dukungan sosial dan budaya organisasi. Selanjutnya, Grant et al. (2007) menekankan bahwa kepuasan kerja lebih berperan dalam memengaruhi employee well-being, sementara Lunau et al. (2015) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung juga dapat berdampak pada kesejahteraan karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Chong et al. (2020) menyarankan bahwa stabilitas pekerjaan dan dukungan keluarga dapat mempengaruhi employee well-being. Selain itu, Bakker & Demerouti (2017) menyoroti pentingnya dukungan sosial dalam mengatasi stres kerja dan meningkatkan motivasi. Pemahaman dan pengalaman mengenai work-life balance sangatlah subjektif dan dapat berbeda antara individu. Beberapa karyawan mungkin merasa memiliki keseimbangan kerja-hidup yang baik, tetapi hal tersebut tidak selalu berkontribusi langsung terhadap kesejahteraan mereka, karena mereka mungkin lebih memprioritaskan aspek lainnya. Penelitian ini menemukan bahwa efektivitas work-life balance sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, sehingga diperlukan pendekatan yang komprehensif untuk meningkatkan employee well-being.

b. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Stres Kerja

Hasil analisis distribusi frekuensi untuk variabel work-life balance menunjukkan skor rata-rata 3,76 dengan TCR 75,15%, yang masuk dalam kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa work-life balance yang dimiliki oleh karyawan PT. Bank Nagari Cabang Utama sudah cukup baik dan perlu dipertahankan serta ditingkatkan untuk memperkuat pengaruh positif work-life balance yang dirasakan oleh karyawan tersebut. Di sisi lain, hasil analisis untuk variabel stres kerja menunjukkan skor rata-rata 2,41 dengan TCR 48,13%, yang termasuk dalam kategori agak rendah. Ini berarti bahwa tingkat stres kerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Utama relatif rendah dan kondisi ini perlu dipertahankan oleh setiap individu karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan analisis menggunakan PLS, work-life balance terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT. Bank Nagari Cabang Utama. Hal ini didukung oleh hasil perhitungan t-statistik sebesar 8,145, yang lebih tinggi daripada nilai t-hitung sebesar 1,96. Dengan demikian, hipotesis mengenai pengaruh negatif dan signifikan antara work-life balance dan stres kerja diterima. Temuan ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Alianto & Anindita (2018), yang menyatakan bahwa karyawan dengan work-life balance yang baik mengalami penurunan tingkat stres kerja. Ketika karyawan dapat menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi, hal ini memberikan dampak signifikan pada penurunan stres kerja. Penelitian Haar et al. (2024) juga mendukung temuan ini, dengan menunjukkan bahwa efek work-life balance terhadap stres kerja lebih kuat pada pekerja muda dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua (55-59 tahun). Dengan demikian, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menjadi strategi efektif untuk mengurangi stres kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa work-life balance yang baik memiliki dampak signifikan dalam menurunkan tingkat stres kerja pada karyawan.

c. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Employee Well-Being

Hasil analisis distribusi frekuensi untuk variabel stres kerja menunjukkan nilai rata-rata 2,41 dengan TCR 48,13%, yang berada dalam kategori agak rendah. Ini mengindikasikan bahwa tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan PT. Bank Nagari Cabang Utama relatif rendah, dan kondisi ini perlu dipertahankan serta ditingkatkan guna mendukung peningkatan employee well-being yang dirasakan oleh karyawan. Sedangkan untuk variabel employee well-being, skor rata-ratanya adalah 4,00 dengan TCR 80,08%, yang termasuk dalam kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa employee well-being karyawan PT. Bank Nagari Cabang Utama berada pada tingkat yang cukup baik dan harus dipertahankan oleh setiap individu.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan PLS, variabel stres kerja ditemukan berpengaruh negatif terhadap employee well-being, meskipun pengaruh tersebut tidak signifikan. Hal ini terlihat dari nilai t-statistik sebesar 1,159, yang lebih rendah daripada t-hitung 1,96. Dengan demikian, pengaruh negatif antara stres kerja dan employee well-being tidak dapat diterima.

Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Vandiya & Etikariena (2018), yang menyatakan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi tingkat employee well-being. Mereka menjelaskan bahwa kesejahteraan sosial meliputi penerimaan sosial, kontribusi sosial, integrasi sosial, aktualisasi sosial, dan koherensi sosial, sedangkan kesejahteraan emosional mencakup perasaan positif, perasaan negatif, kepuasan hidup, dan kebahagiaan (Rothmann & Cooper, 2008). Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa kesejahteraan di tempat kerja sangat terkait dengan jenis stres, seperti eustress (positif) dan distress (negatif).

Namun, dalam penelitian ini, pengaruh stres kerja terhadap employee well-being tidak signifikan. Salah satu alasan utama adalah tingkat stres yang berada dalam kategori wajar. Menurut Sonnentag & Frese (2018), stres dalam bentuk eustress yang tidak terlalu tinggi dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi dan kinerja tanpa merusak kesejahteraan. Dengan TCR stres kerja yang hanya 48%, yang termasuk dalam kategori agak rendah, stres kerja dalam penelitian ini dapat dianggap berada dalam tingkat yang wajar, yang pada akhirnya membuat pengaruhnya terhadap employee well-being menjadi tidak signifikan. Selain itu, Bakker & Demerouti (2017) juga menyebutkan bahwa hubungan antara stres kerja dan employee well-being sering dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti dukungan sosial di tempat kerja, kemampuan coping, dan gaya kepemimpinan. Karyawan yang memiliki dukungan sosial yang kuat cenderung dapat mengelola stres dengan lebih baik, sehingga dampaknya terhadap kesejahteraan menjadi tidak signifikan.

d. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Employee Well-Being dengan Stres Kerja sebagai Mediasi

Work-life balance memiliki pengaruh terhadap employee well-being, meskipun pengaruh tersebut tidak signifikan ketika stres kerja bertindak sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil pengujian, t-statistik yang diperoleh sebesar 0,923, yang lebih kecil dari nilai t-table 1,96, menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan. Analisis menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif terhadap employee well-being melalui stres kerja, tetapi pengaruh ini tidak signifikan. Hal ini menandakan bahwa stres kerja tidak berfungsi dengan kuat sebagai pemediasi dalam hubungan antara work-life balance dan employee well-being di kalangan karyawan PT. Bank Nagari Cabang Utama Kota Padang. Dengan demikian, pengaruh work-life balance terhadap employee well-being menjadi lemah dan tidak signifikan ketika stres kerja dimasukkan sebagai faktor mediasi.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa meskipun work-life balance dapat memengaruhi employee well-being, pengaruhnya menjadi tidak signifikan ketika stres kerja diperhitungkan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan karyawan tidak langsung, dan stres kerja berperan sebagai penghubung antara keduanya. Work-life balance menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dapat berkontribusi pada kesejahteraan. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan tersebut hanya berdampak positif apabila individu dapat mengelola stres dengan baik. Oleh karena itu, stres kerja menjadi elemen penting yang mempengaruhi pengaruh work-life balance terhadap employee well-being.

Temuan ini juga menunjukkan bahwa meskipun work-life balance penting, pengaruhnya terhadap kesejahteraan tetap dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam menghadapi stres kerja. Penelitian ini sejalan dengan pandangan Sonnentag & Frese (2018), yang menyatakan bahwa stres dalam bentuk eustress (stres positif) yang dapat dikelola dengan baik dapat mendorong produktivitas dan motivasi. Sebaliknya, stres yang tidak terkelola dapat merusak kesejahteraan. Oleh karena itu, selain work-life balance yang optimal, karyawan juga

memerlukan bantuan dalam mengelola stres melalui intervensi seperti pelatihan coping dan dukungan sosial di tempat kerja.

Berdasarkan temuan ini, organisasi perlu mempertimbangkan kebijakan yang tidak hanya fokus pada peningkatan work-life balance, seperti fleksibilitas jam kerja atau program kesejahteraan, tetapi juga pada pengelolaan stres kerja, melalui langkah-langkah seperti perbaikan beban kerja, pengembangan komunikasi yang baik antar karyawan, dan penyediaan lingkungan kerja yang mendukung. Langkah-langkah ini dapat meningkatkan secara holistik dampak positif work-life balance terhadap employee well-being.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa work-life balance memang memiliki pengaruh penting terhadap employee well-being, namun pengaruhnya akan lebih efektif jika stres kerja dikelola dengan baik. Oleh karena itu, organisasi diharapkan dapat mengembangkan strategi holistik yang mengintegrasikan pengelolaan work-life balance dan stres kerja untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, work-life balance memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap employee well-being, menunjukkan bahwa work-life balance belum cukup untuk meningkatkan kesejahteraan tanpa mempertimbangkan faktor pendukung lainnya, seperti dukungan sosial dan budaya organisasi. Namun, work-life balance secara signifikan dapat mengurangi stres kerja, meskipun stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap employee well-being, dampaknya tidak signifikan, yang dapat disebabkan oleh tingkat stres yang relatif rendah pada subjek penelitian. Selain itu, peran stres kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara work-life balance dan employee well-being juga tidak signifikan, mengindikasikan perlunya strategi lain yang lebih holistik untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Diharapkan bagi peneliti yang akan datang semoga penelitian ini dapat menjadi bahan acuan bagi peneliti berikutnya. Namun langkah 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Alianto, A., & Anindita, R. (2018). Pengaruh kompensasi dan work life balance terhadap kepuasan kerja dimediasi stres kerja.
- Alzadzjali, 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>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands–Resources Theory. In *Wellbeing* (pp. 1–28). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- 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. (2022). Multiple levels in job demands-resources theory: Implications for employee well-being and performance. *Handbook of well-being*, 255.
- 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>
- 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.
- 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>
- 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. (2018). 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>
- 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.
- Jessica, N., Afifah, N., Daud, I., & 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*, 29(1), 54-65.
- Konieczny, G., Kolisnichenko, P., Górska, M., & Górski, T. (2023). The role of well-being in sustainable corporate development of companies. *Economics, Finance and Management Review*, (3), 59-67.
- Diener, E., & Fujita F. (1995). Resources, personal strivings, and subjective well-being: A nomothetic and idiographic approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(5), 926–935.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance. *Challenges and Solutions, SHRM Research, USA*, 2(10), 2073-2079.
- 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>
- 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>
- Pandey, D. L. (2020). Work stress and employee performance: an assessment of impact of work stress. *International Research Journal of Human Resource and Social Sciences*, 7(05), 124-135.
- 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.
- Rani, D., & Thyagarajan, V. (2017). Influence of workplace stress on well-being of nursing staff. *IJASRD*, 4(7), 50-58.
- Robertson, I., & Cooper, C. L. (2020). Well-being: Productivity and happiness at work. *Palgrave Macmillan*.
- 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.
- 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>
- Vandiya, V., & Etikariena, A. (2018). Stres kerja dan keterikatan kerja pada karyawan swasta: Peran mediasi kesejahteraan di tempat kerja. *Jurnal Psikogenesis*, 6(1), 19-34.
- Vandiya, V., & Etikariena, A. (2018). Stres kerja dan keterikatan kerja pada karyawan swasta: Peran mediasi kesejahteraan di tempat kerja. *Jurnal Psikogenesis*, 6(1), 19-34.
- 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>
- 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>