

**THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE AND JOB DEMANDS ON  
EMPLOYEE WELL BEING STUDY AT PT. PERUMDA TIRTA MOEDAL  
DRINKING WATER COMPANY, SEMARANG CITY)**

**PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN JOB DEMANDS TERHADAP  
EMPLOYEE WELL BEING (STUDI PADA PT. PERUMDA PERUSAHAAN  
AIR MINUM TIRTA MOEDAL KOTA SEMARANG**

**Vita Dewi Rahayu<sup>1</sup>, Sri Suprapti<sup>2</sup>, Imam Gozali<sup>3</sup>, Heru Eko Prasetyo<sup>4</sup>**

Universitas 17 Agustus 1945 Semarang, Indonesia<sup>1,2,3,4</sup>

[vitadewi273@gmail.com](mailto:vitadewi273@gmail.com)<sup>1</sup>, [supraptisri440@gmail.com](mailto:supraptisri440@gmail.com)<sup>2</sup>, [imam-gozali@untagsmg.ac.id](mailto:imam-gozali@untagsmg.ac.id)<sup>3</sup>,  
[heruekoprasetyo.untag@gmail.com](mailto:heruekoprasetyo.untag@gmail.com)<sup>4</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze Work Life Balance and Job Demands on Employee Well Being at PT. Perumda Tirta Moedal Drinking Water Company, Semarang City. The research method used is quantitative with a survey approach through questionnaires distributed to a population of 200 employees, with a sample of 133 respondents, the sampling technique used in this study is proportional random sampling. The collected data were analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS 27 to determine the relationship between research variables. The results of the study indicate that Work Life Balance and Job Demands have a positive and significant influence on Employee Well Being. This finding indicates that increasing Work Life Balance and Job Demands can effectively improve employee well-being (Employee Well Being).*

**Keywords:** Work Life Balance, Job Demands, dan Employee Well Being

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Work Life Balance dan Job Demands terhadap Employee Well Being di PT. Perumda Perusahaan Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei melalui kuesioner yang disebarakan populasi yang berjumlah 200 karyawan, dengan sampel 133 responden, Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah proporsional random sampling. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 27 untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Life Balance dan Job Demands memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Well Being. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan Work Life Balance dan Job Demands dapat secara efektif meningkatkan Kesejahteraan karyawan (Employee Well Being).

**Kata Kunci:** Work Life Balance, Job Demands, dan Employee Well Being

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja yang semakin kompleks dan kompetitif. Organisasi tidak lagi hanya berfokus pada pencapaian target kinerja, tetapi juga pada pengelolaan kesejahteraan karyawan sebagai bagian dari strategi keberlanjutan. Kesejahteraan karyawan (employee well being) menjadi faktor penting karena berkaitan dengan kondisi fisik, emosional, dan psikologis individu dalam menjalankan peran kerjanya. Menurut Anugrah et al. (2025),

employee well being mencerminkan tingkat kenyamanan, stabilitas emosi, serta kesehatan mental karyawan yang berperan dalam membentuk motivasi dan produktivitas kerja secara optimal.

Salah satu faktor yang memengaruhi employee well being adalah work life balance. Okta & Perdana (2024), mendefinisikan work life balance sebagai kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan pekerjaan sekaligus komitmen keluarga dan tanggung jawab lainnya di luar pekerjaan. Sementara itu, Aqsa, (2024) menemukan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, serta kesehatan mental karyawan. Namun demikian, hasil berbeda ditunjukkan oleh Farhan (2025) yang menyatakan bahwa work life balance berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap employee well being pada PT Bank Nagari. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan adanya inkonsistensi hasil penelitian yang mengindikasikan masih terbukanya ruang kajian lebih lanjut terkait hubungan kedua variabel tersebut.

Selain work life balance, faktor lain yang berpotensi memengaruhi employee well being adalah job demands. Dalam perspektif teori Job Demands–Resources (JD-R), tuntutan pekerjaan merupakan aspek pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik dan/atau psikologis secara berkelanjutan sehingga berpotensi menimbulkan kelelahan (Bakker & Demerouti dalam Astisya, 2021). Putri et al (2024), menjelaskan bahwa job demands merupakan tuntutan yang dapat memengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan. Najimah et al. (2020), menemukan bahwa job demands berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee well being. Namun, hasil berbeda dikemukakan oleh Adisti (2025), yang menunjukkan bahwa job demands berpengaruh negatif dan signifikan terhadap employee well being pada karyawan bagian sales di Sumatera Barat. Ketidakkonsistenan hasil penelitian tersebut memperlihatkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya dalam konteks organisasi pelayanan publik.

Fenomena empiris yang memperkuat urgensi penelitian ini terlihat pada PT. Perumda Perusahaan Air Minum Tirta Moedal sebagai perusahaan daerah yang bergerak dalam pelayanan penyediaan air bersih di Kota Semarang. Perusahaan ini menghadapi tuntutan operasional yang tinggi,

termasuk sistem kerja bergilir, tekanan pelayanan masyarakat, serta tanggung jawab teknis yang berkelanjutan. Data turnover tahun 2023–2025 menunjukkan peningkatan jumlah karyawan yang keluar setiap tahunnya, sementara jumlah karyawan masuk relatif rendah. Kondisi ini berpotensi meningkatkan job demands bagi karyawan yang tersisa serta mengganggu keseimbangan kehidupan kerja mereka, yang pada akhirnya dapat memengaruhi tingkat employee well being.

Berdasarkan inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, serta fenomena empiris yang terjadi, terdapat kesenjangan penelitian terkait pengaruh work life balance dan job demands terhadap employee well being dalam konteks perusahaan pelayanan publik daerah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work life balance dan job demands terhadap employee well being pada PT. Perumda Perusahaan Air Minum Tirta Moedal.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait kesejahteraan karyawan serta memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan pengelolaan beban kerja dan peningkatan keseimbangan kehidupan kerja guna menciptakan kesejahteraan karyawan yang berkelanjutan.

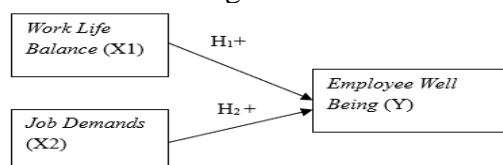
## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori untuk menguji pengaruh work life balance dan job demands terhadap employee well being. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan kausal antarvariabel melalui analisis statistik inferensial. Penelitian

dilaksanakan pada PT. Perumda Perusahaan Air Minum Tirta Moedal, sebuah perusahaan daerah yang bergerak dalam pelayanan penyediaan air bersih di Kota Semarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif PT. Perumda Perusahaan Air Minum Tirta Moedal yang berjumlah 200 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan proportional random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sesuai dengan proporsi masing-masing bagian kerja (Sugiyono 2020). Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan ( $e$ ) sebesar 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 133 responden.

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan online kepada responden dengan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Variabel work life balance diukur menggunakan tiga indikator, yaitu time balance, involvement balance, dan satisfaction balance. Variabel job demands diukur melalui indikator work overload, emotional demands, dan technology demands. Sementara itu, variabel employee well being diukur menggunakan indikator life well-being, workplace well-being, dan psychological well-being. Adapun kerangka pemikiran dan hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

H<sub>1</sub>: Work Life Balance (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Well Being (Y).

H<sub>2</sub>: Job Demands (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Well Being (Y).

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance, serta uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji statistik t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap employee well being, serta uji statistik F untuk menguji kelayakan model penelitian secara simultan. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 27.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Analisis Demografi

**Tabel 1. Profil Demografi Responden**

Divisi	Frekuensi	Prosentase (%)	
Jenis Kelamin	Laki - Laki	47	39,1 %
	Perempuan	86	60,9%
	Total	133	100%
Usia	18 - 25 tahun	53	39,85%
	26 - 30 tahun	65	48,87%
	>31 Tahun	15	11,28%
	Total	53	39,85%
Lama Bekerja	<1 Tahun	10	7,5%
	1 - 3 Tahun	68	51,1%
	>3 Tahun	55	41,4%
	Total	133	100%

Sumber: Data Penelitian diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1 Profil Demografi Responden, diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 133 karyawan pada PT.

Perumda Perusahaan Air Minum Tirta Moedal. Ditinjau dari jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 86 orang (60,9%), sedangkan laki – laki berjumlah 47 orang (39,1%). Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang 26–30 tahun sebanyak 65 orang (48,87%), diikuti usia 18–25 tahun sebanyak 53 orang (39,85%), dan usia di atas 31 tahun sebanyak 15 orang (11,28%), yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada usia produktif. Sementara itu, dari aspek lama bekerja, responden dengan masa kerja 1–3 tahun mendominasi sebanyak 68 orang (51,1%), diikuti masa kerja lebih dari 3 tahun sebanyak 55 orang (41,4%), dan kurang dari 1 tahun sebanyak 10 orang (7,5%). Secara keseluruhan, karakteristik ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh karyawan laki-laki dengan usia produktif dan pengalaman kerja yang relatif memadai, sehingga dapat memberikan gambaran yang representatif terkait kondisi penelitian.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	1 (Constant)	2.683	.656		4.090	.000
	X1	.409	.054	.499	7.577	.000
	X2	.312	.054	.379	5.751	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Penelitian diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2 hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan  $Y = 0,499X1 + 0,379X2$ , yang menunjukkan bahwa Work Life Balance (X1) dan Job Demands (X2) berpengaruh positif terhadap Employee Well Being (Y). Variabel Work Life Balance memiliki koefisien sebesar 0,499 dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05), yang berarti berpengaruh positif

dan signifikan terhadap Employee Well Being. Demikian pula, variabel Job Demands memiliki koefisien sebesar 0,379 dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Well Being. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan Work Life Balance dan Job Demands pada PT. Perumda Perusahaan Air Minum Tirta Moedal diikuti oleh peningkatan kesejahteraan karyawan.

### Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			133
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.73052930
Most Extreme Differences	Absolute		.048
	Positive		.044
	Negative		-.048
Test Statistic			.048
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 <sup>c,d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)			.901 <sup>e</sup>
99% Confidence Interval	Lower Bound		.893
		Upper Bound	.909
	Interval		

Sumber: Data Penelitian diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov–Smirnov terhadap nilai unstandardized residual, diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200 dengan jumlah sampel 133 responden. Mengacu pada kriteria Ghazali (2021), data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Karena nilai signifikansi berada di atas batas tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa kesalahan prediksi tersebar secara wajar dan tidak menimbulkan bias analisis, sehingga model regresi telah memenuhi salah satu asumsi penting dalam analisis parametrik dan dapat digunakan untuk pengujian hipotesis tanpa memerlukan

transformasi data atau metode nonparametrik..

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.980	1.020
.980	1.020

Sumber: Data Penelitian diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4 hasil uji multikolinieritas pada tabel Coefficients, diketahui bahwa nilai Tolerance untuk variabel Work Life Balance (X1) dan Job Demands (X2) masing-masing sebesar 0,980, sedangkan nilai VIF untuk kedua variabel sebesar 1,020. Mengacu pada kriteria Ghazali (2021), model regresi dinyatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Karena seluruh variabel independen memenuhi kriteria tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas dalam model penelitian ini. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk pengujian hipotesis karena tidak dipengaruhi oleh korelasi tinggi antar variabel independen.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standard Error	Standardized Coefficients	Beta		
1						
	1 (Constant)	1.952	.399		4.899	.000
	X1	-.021	.033	-.057	-.655	.514
	X2	-.044	.033	-.116	-1.322	.189

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Data Penelitian diolah, 2026

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser dengan meregresikan nilai absolut residual (ABS\_RES) terhadap variabel independen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Work Life Balance (X1) memiliki nilai signifikansi

sebesar 0,514 dan Job Demands (X2) sebesar 0,189. Mengacu pada kriteria Ghazali (2021), apabila nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena kedua variabel memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas terpenuhi sehingga estimasi koefisien regresi dapat diinterpretasikan secara andal tanpa memerlukan perlakuan korektif tambahan.

### Uji Goodness of fit

#### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien**

Determinasi				
Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 <sup>a</sup>	.447	.438	1.74379

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang diolah

Sumber: Data Penelitian diolah, 2026

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6 diatas Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,447 yang menunjukkan bahwa variabel Work Life Balance (X1) dan Job Demands (X2) secara simultan mampu menjelaskan 44,7% variasi Employee Well-Being (Y). Mengacu pada Ghazali (2021), koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antar variabel. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini memiliki daya jelas yang cukup kuat dalam menerangkan perubahan Employee Well-Being. Sementara itu, sebesar 55,3% variasi sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti stres kerja, konflik peran, dukungan atasan, fleksibilitas kerja, dan kondisi psikologis karyawan pada PT. Perumda Perusahaan Air Minum Tirta Moedal.

## Uji F

**Tabel 7. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	318,981	2	159,491	52,450	,000 <sup>b</sup>
	Residual	395,305	130	3,041		
	Total	714,286	132			

a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X2, X1

### Sumber: Data Penelitian diolah, 2026

Berdasarkan table 7 hasil uji simultan (uji F) pada tabel ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 52,450 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Work Life Balance (X1) dan Job Demands (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Employee Well-Being (Y). Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak (fit) untuk menjelaskan hubungan antar variabel dan dapat digunakan dalam pengujian hipotesis. Hasil ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa kombinasi kedua variabel independen memiliki kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi Employee Well-Being pada PT. Perumda Perusahaan Air Minum Tirta Moedal.

## Uji Hipotesis

**Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				
		B	Std. Error			Beta
1	1 (Constant)	2,683	,656		4,090	,000
	X1	,409	,054	,499	7,577	,000
	X2	,312	,054	,379	5,751	,000

a. Dependent Variable: Y

### Sumber: Data Penelitian diolah, 2026

Berdasarkan hasil hipotesis diatas, variabel Work Life Balance (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan t hitung 7,577. Mengacu pada kriteria Sugiyono (2023), hipotesis diterima apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  atau t hitung  $> t$  tabel. Karena kedua kriteria tersebut terpenuhi, maka Work Life Balance terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Well-Being. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik

keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, maka semakin meningkat tingkat kesejahteraan karyawan.

Selanjutnya, variabel Job Demands (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan t hitung 5,751, yang juga memenuhi kriteria penerimaan hipotesis. Dengan demikian, Job Demands berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Well-Being. Temuan ini mengindikasikan bahwa tuntutan pekerjaan memiliki peran nyata dalam memengaruhi tingkat kesejahteraan karyawan. Secara keseluruhan, hasil uji parsial ini menegaskan bahwa masing-masing variabel independen memiliki kontribusi signifikan dalam menjelaskan variasi Employee Well-Being pada PT. Perumda Perusahaan Air Minum Tirta Moedal sesuai dengan kerangka konseptual penelitian.

## Pembahasan

Hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Well Being. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan karyawan dalam mengelola waktu, energi, dan tanggung jawab secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berkontribusi pada penurunan stres, peningkatan kepuasan kerja dan kepuasan hidup, serta stabilitas psikologis yang lebih baik. Sebaliknya, ketidakseimbangan peran berpotensi menimbulkan konflik kerja-keluarga dan kelelahan emosional yang berdampak pada penurunan kesejahteraan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Darmawan (2023) yang menyatakan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Well Being, di mana keseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi terbukti

meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, Work Life Balance merupakan faktor strategis yang perlu diperhatikan organisasi dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan.

Hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa Job Demands berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Well Being. Hasil ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan memiliki peran nyata dalam memengaruhi kesejahteraan karyawan. Secara teoretis, temuan ini dapat dijelaskan melalui Job Demands-Resources (JD-R) Theory yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan tidak selalu berdampak negatif terhadap kesejahteraan, melainkan dapat menjadi faktor pendorong (challenge demands) apabila disertai dengan sumber daya kerja yang memadai. Dalam konteks penelitian ini, tuntutan pekerjaan kemungkinan dipersepsikan sebagai tantangan profesional yang mendorong karyawan untuk berkembang, meningkatkan kompetensi, dan mencapai kinerja optimal.. Hasil penelitian ini sejalan dengan Kurnia et al., (2021) menyatakan bahwa Job Demands berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Well Being, dimana dengan adanya dukungan organisasi dan pengelolaan beban kerja yang proporsional, tuntutan tersebut dapat memberikan makna kerja (meaningful work) yang berkontribusi terhadap peningkatan well-being

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditegaskan bahwa Work Life Balance dan Job Demands berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Well-Being. Temuan ini menegaskan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi elemen

kunci dalam menciptakan kesejahteraan karyawan yang berkelanjutan pada PT. Perumda Perusahaan Air Minum Tirta Moedal.

Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu mengembangkan kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja, pengaturan beban kerja yang proporsional, serta penciptaan lingkungan kerja yang suportif dan terbuka. Integrasi antara penguatan Work Life Balance dan pengelolaan Job Demands yang terkontrol dapat membantu menurunkan tingkat stres, meminimalkan konflik peran, serta meningkatkan stabilitas psikologis dan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan Employee Well-Being tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga berkontribusi pada produktivitas dan keberlanjutan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Namun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan daerah sehingga generalisasi hasil ke sektor atau organisasi lain perlu dilakukan secara hati-hati. Variabel penelitian terbatas pada Work Life Balance dan Job Demands, sementara masih terdapat faktor lain seperti dukungan atasan, budaya organisasi, stres kerja, dan fleksibilitas kerja yang berpotensi memengaruhi Employee Well-Being.

Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan objek dan sektor penelitian, menambahkan variabel lain yang relevan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Dengan pengembangan penelitian yang lebih luas, diharapkan kajian mengenai determinan Employee Well-Being dapat semakin memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dan

memberikan kontribusi strategis bagi praktik organisasi..

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anugrah, J., Laoli, J., Waruwu, E., & Halawa, F. (2025). Employee Well Being And Mental Haelth. *LIKUID: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Berkaitan Volume, 01(03)*, 83–87.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.70404/likuid.v1i03.486> Employee
- Astisya, I. R. (2021). *Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Work Engagement Guru*. *17(1)*, 207–223.  
<https://doi.org/10.32528/ins.v>
- Balance, P. W., & Stres, W. (2025). *The Effect Of Work-Life Balance On Employee Well-Being Mediated By Job Stress*. *9(1)*, 84–93.  
<https://doi.org/10.36526/js.v3i2.4982>
- Darmawan, S. A. (2023). *Pengaruh Work Life Balance terhadap Employee Well-Being pada Guru SLB*. 131–138.  
<https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2952>
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate edisi 10. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Ilmiah, J., & Pendidikan, W. (2024). *No Title*. *10(September)*, 182–191.
- Kurnia, C., Mei, A., & Widigdo, 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>
- Najimah, M., Hidayatullah, M. S., & Rachmah, D. N. (2020). Pengaruh Persepsi Tuntutan Kerja Terhadap Kesejahteraan Subjektif Pada Karyawan X Ponsel Banjarbaru dan Martapura. *Jurnal Kognisi*, *3*, 1–5.  
<https://doi.org/10.20527/kognisia.2020.04.001>
- Okta, I. F., & Perdana, M. A. (2024). The Effect of Overtime and Workload towards Employee Productivity With Burnout as Mediating Variable ( A Research at PT . RAPP ). *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, *2(3)*.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.59024/jumek.v2i3.398>
- Putri, N. G., Guspa, A., & Padang, U. N. (2024). Pengaruh Job Demands Terhadap Employee Well- Being Pada Karyawan Pt. X. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Dasar*, *4(2019)*, 855–868.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.58578/arzusin.v4i5.3644>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.