

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap individu atau organisasi yang menjalankan aktivitas bisnis, terlepas dari jenisnya, harus memiliki sumber daya sektor bisnisnya. Konsep 6M yang mencakup enam elemen utama, diantaranya *man* (manusia), *money* (uang), *method* (metode), *material* (bahan), *machine* (mesin), dan *market* (pasar) (Juwita, 2014). Unsur manusia merupakan elemen paling krusial karena merekalah yang menentukan arah dan tujuan organisasi serta menjalankan strategi untuk mewujudkannya, (Aditama, 2020).

Sumber daya manusia menjadi aset utama yang krusial bagi keberhasilan dan kelangsungan operasional organisasi, mengingat perannya yang esensial dan tak dapat dipisahkan dari keseluruhan aktivitas organisasi (Ghoiyah & Masurip, 2011). Menurut Handoko (2001), SDM adalah individu yang berkontribusi untuk meraih tujuan organisasi melalui dedikasi, kemampuan, dan kreativitas yang dimiliki. Manajemen yang berfokus pada pengembangan sumber daya ini akan menghasilkan tenaga kerja yang berkompeten, profesional, dan fleksibel dalam menyesuaikan diri dengan perubahan kebutuhan pasar. Karena itu, aspek SDM menjadi komponen krusial yang paling berpengaruh dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja karyawan adalah salah satu unsur krusial yang perlu mendapatkan perhatian utama karena berkontribusi pada terciptanya

lingkungan kerja yang kondusif dan turut berkontribusi dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Karyawan yang merasakan kepuasan biasanya memiliki loyalitas yang tinggi, keterikatan emosional, dan motivasi kerja yang kuat. Oleh sebab itu, strategi SDM harus dirancang secara proaktif untuk memastikan tercapainya kepuasan kerja secara optimal.

Secara umum, kepuasan kerja merujuk pada penilaian subjektif seseorang terhadap pekerjaannya, yang terjadi ketika terdapat keseimbangan antara kompetensi, keahlian, dan ekspekstasi individu dengan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi.

Menurut Hasibuan (2016), kepuasan kerja merupakan persepsi individu dalam menjalankan pekerjaannya, yang bisa tercermin melalui perilaku yang mendukung atau sebaliknya, mencerminkan tingkat kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan. Robbins dan Judge (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan tingkat kenyamanan emosional yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Faktor-faktor yang memengaruhinya meliputi interaksi dengan rekan kerja, sistem kompensasi, kondisi lingkungan kerja, serta keseimbangan antara urusan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan. Dengan demikian, kepuasan kerja bukan hanya berperan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga menjadi elemen kunci dalam mendorong produktivitas serta loyalitas terhadap organisasi.

Namun, dalam praktiknya, memastikan kepuasan kerja tetap tinggi bukanlah hal yang mudah. Banyak karyawan masih menghadapi berbagai

kendala, seperti minimnya apresiasi, terbatasnya peluang karier, serta ketidakjelasan jalur promosi, yang berujung pada rendahnya loyalitas dan tingginya *turnover*. Studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi bisa menumbuhkan motivasi serta produktivitas, terutama jika didukung oleh kompensasi yang adil, tempat kerja yang menyenangkan, bersama interaksi positif dengan atasan dan teman sejawat. Meski demikian, banyak perusahaan masih menghadapi tantangan dalam upaya membentuk lingkungan kerja yang menunjang kesejahteraan para pekerja, sehingga diperlukan strategi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja demi keberlanjutan organisasi.

Manajer SDM harus memprioritaskan kepuasan karyawan karena hal ini mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan produktivitas serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, diperlukan strategi SDM yang proaktif untuk memastikan kepuasan kerja guna menunjang keberhasilan organisasi.

Menciptakan kepuasan kerja di lingkungan instansi pemerintah merupakan tantangan tersendiri karena sifatnya yang subjektif dan melibatkan berbagai faktor yang kompleks. Salah satunya adalah pemenuhan kebutuhan hidup dan peluang pekerjaan yang mendukung keseharian karyawan. Karyawan juga harus menyeimbangkan peran antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga.

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting dalam menciptakan tingkat kepuasan kerja untuk para karyawan. McDonald dan Bradley (dalam Pangemanan et, al., 2017), menjelaskan bahwa *work-life balance* berkaitan dengan rasa puas individu dalam menjalankan peran baik

secara profesional maupun personal. Ini meliputi kebijakan dan strategi perusahaan yang dibuat untuk mengurangi permasalahan antara urusan pribadi dan pekerjaan, sekaligus menyediakan dukungan untuk mencapai keseimbangan tersebut. Azeem & Akhtar (2014, dalam Ardiansyah & Surjanti, 2020) menambahkan bahwa organisasi yang memberikan dukungan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memperkuat loyalitas pegawai dan mendorong peningkatan kepuasan mereka dalam melaksanakan tugas. Pendapat ini selaras dengan pernyataan Bataineh (2019), yang mengemukakan bahwa keseimbangan antara waktu serta aspek psikologis kehidupan pribadi dan pekerjaan pengaruhnya tidak terbatas pada kepuasan pribadi karyawan, melainkan juga memberikan dampak besar terhadap pencapaian kinerja yang tinggi.

Penelitian empiris menunjukkan hasil yang beragam mengenai sejauh mana keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memengaruhi seberapa puas karyawan terhadap pekerjaan mereka. Misalnya, penelitian Marsha Adilla Rahmani (2022) di PT Len Industri (Persero) menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara keseimbangan kerja dan kehidupan dengan kepuasan kerja karyawan.

Namun, hasil ini bertentangan dengan Aufa Seniorita Annavi (2024) bahwa keseimbangan kerja-hidup tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seberapa baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi berperan dalam kepuasan karyawan.

Dalam konteks ini, karyawan diharapkan dapat memberikan yang terbaik dari kemampuan mereka di tempat kerja. Namun, sering kali ada persaingan dan pilihan sulit antara meluangkan waktu untuk kehidupan pribadi atau berkomitmen sepenuhnya pada pekerjaan (R. Helme et al., 2014). Seiring dengan meningkatnya tuntutan dalam menjalankan peran keluarga, karyawan semakin menyadari betapa krusialnya menjaga harmoni antara dunia kerja dan kehidupan pribadi. Keseimbangan tersebut dapat berperan sebagai salah satu elemen yang memicu peningkatan motivasi kerja karyawan. Saat karyawan mampu mempertahankan keseimbangan antara aspek profesional dan kehidupan personal, mereka umumnya merasakan kepuasan secara emosional serta psikologis yang lebih tinggi, yang selanjutnya mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih bersemangat, fokus, dan meningkatkan produktivitas.

Work motivation adalah dorongan yang berasal dari tiga kebutuhan utama, yaitu prestasi, afiliasi, dan kekuasaan, (Sriatmi 2021). Menurut Herzberg (1959, dalam Irmawani & Rahmani, 2022), motivasi kerja terdiri atas dua komponen utama yaitu *hygiene factors*, seperti gaji, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal, serta *motivating factors*, seperti pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan diri. Motivasi kerja yang kuat tidak hanya mampu meningkatkan performa, melainkan juga memiliki dampak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan (Robbins, 2018, dalam Andriyani 2024).

Menurut Mangkunegara, A.A., & Prabu (2017, dalam Aisyah, 2021), motivasi berasal dari faktor internal maupun eksternal yang mendorong individu mencapai tujuannya dengan antusiasme dan komitmen. Triyono dan

Prayitno (2019) menjelaskan bahwa motivasi mendorong individu untuk meraih tujuan dan melaksanakan kewajiban serta tanggung jawab sesuai peran dan fungsi dalam organisasi.

Work motivation menjadi faktor penting yang berkontribusi pada terciptanya kepuasan kerja karyawan, pada akhirnya memberikan dampak yang baik terhadap peningkatan kinerja mereka. Individu yang termotivasi cenderung melaksanakan tugasnya dengan maksimal akibat suasana hati yang gembira dan penuh energi.

Studi yang dilakukan oleh Michael C. Adinata dan Joyce A. Turangan (2022) juga mengungkapkan bahwa dorongan untuk bekerja memiliki fungsi yang signifikan dan positif bagi kepuasan karyawan. Namun, hasil yang berbeda diungkapkan oleh Bagus et al (2012) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja justru memberikan efek buruk terhadap kepuasan kerja karyawan.

Namun, dorongan kerja yang tinggi juga memerlukan keadaan fisik dan mental yang sehat agar dapat dipertahankan dalam jangka panjang. Di sinilah peran *healthy lifestyle* menjadi sangat penting. *Healthy lifestyle* memungkinkan karyawan untuk menjaga vitalitas dan mengelola stres kerja dengan lebih baik, sehingga motivasi kerja dapat tetap optimal.

Gaya hidup sehat atau *healthy lifestyle*, meliputi kebiasaan seperti makan seimbang, olahraga teratur, tidur cukup, serta mengurangi alkohol dan tembakau (Muhibbi, M, 2024). Namun, banyak karyawan mengabaikan kesehatan karena tekanan pekerjaan, seperti mengorbankan waktu istirahat,

pola makan, dan olahraga, serta bekerja larut malam untuk mengejar *deadline* yang berdampak negatif pada kesehatan.

Stres kerja dalam batas wajar dapat memotivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik, tetapi stres berlebihan justru menurunkan kinerja dan kesehatan. Di sinilah pentingnya menerapkan *healthy lifestyle* untuk membantu karyawan mengelola stres dengan pola makan bergizi, tidur cukup, olahraga teratur, serta mengurangi alkohol dan tembakau. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan karyawan terhadap pekerjaan salah satunya dipengaruhi oleh *healthy lifestyle* (Yanti, N. H., et al., 2022; Fieyatiwi, R. S., et al., 2019). Akan tetapi, hasil penelitian lain oleh Hermawan, S., et al. (2019) menyatakan bahwa pola hidup yang sehat tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan dalam pekerjaan.

Ihsan Kamil (2023) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, gaya hidup sehat, dan dorongan kerja memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja para karyawan. Penelitian ini menegaskan bahwa menjaga keseimbangan antara urusan pribadi dan pekerjaan, menjalani pola hidup sehat, serta meningkatkan motivasi kerja dapat berperan dalam mendorong kinerja karyawan secara menyeluruh.

Dengan begitu, penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan menganalisis keterkaitan antara *work-life balance*, *work motivation*, *healthy lifestyle*, dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya pada Perusahaan X, yang belum banyak dibahas dalam literatur sebelumnya, serta menawarkan perspektif baru mengenai hubungan tersebut. Dengan ini maka disusunlah

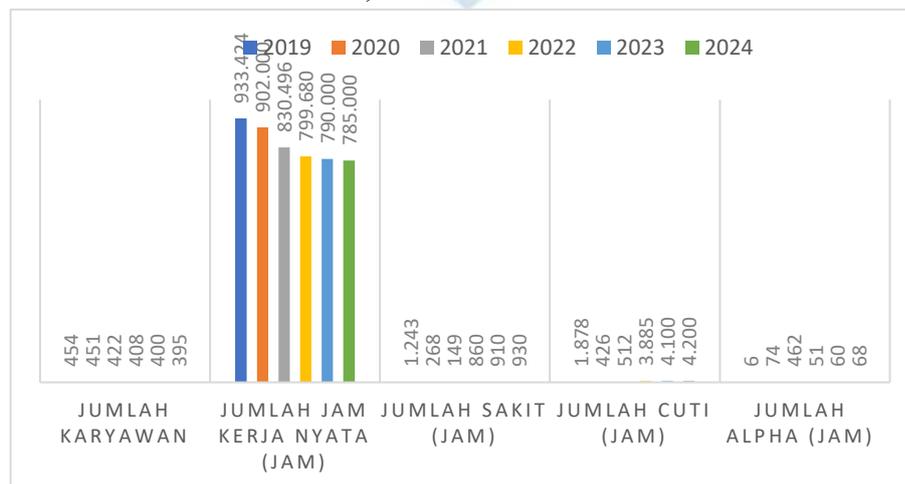
penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work-life balance*, *Work Motivation* dan *Healthy Lifestyle* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan X.”

Untuk memperoleh gambaran mengenai tingkat absensi pekerja di Perusahaan X, maka diperlukan pengumpulan data sekunder sebagai pendahuluan penelitian yang menunjang penelitian. Berikut adalah tabel rekapitulasi absensi karyawan pada Perusahaan X periode 2019-2024.

Tabel 1.1
Absensi Karyawan pada Perusahaan X Periode 2019-2024

Periode Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Jam Kerja Nyata (Jam)	Jumlah Sakit (Jam)	Jumlah Cuti (Jam)	Jumlah Alpha (Jam)
2019	454	933.424	1.243	1.878	6
2020	451	902.000	268	426	74
2021	422	830.496	149	512	462
2022	408	799.680	860	3.885	51
2023	400	790.000	910	4.100	60
2024	395	785.000	930	4.200	68

Sumber: Data Internal Perusahaan, 2024



Sumber: Data Internal Perusahaan, 2024

Gambar 1.1
Absensi Karyawan pada Perusahaan X Periode 2019-2024

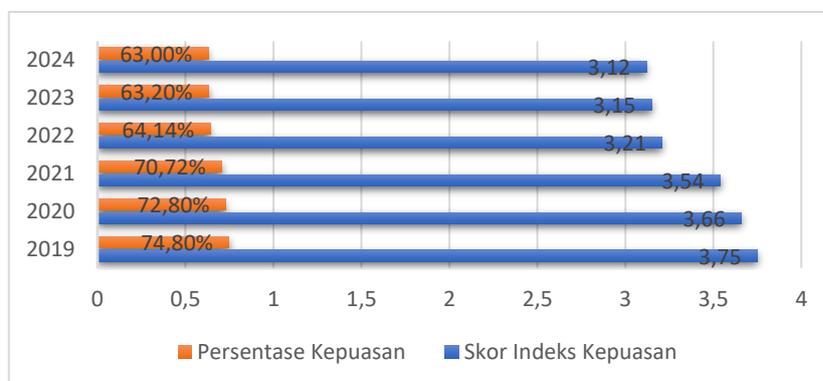
Berdasarkan Tabel 1.1, jumlah karyawan dan jam kerja nyata mengalami tren penurunan dari 454 karyawan dengan 933.424 jam pada tahun 2019

menjadi 395 karyawan dengan 785.000 jam pada tahun 2024. Jumlah cuti meningkat signifikan dari 1.878 jam pada 2019 menjadi 4.200 jam pada 2024, dan jam sakit juga menunjukkan kenaikan dari 149 jam pada 2021 menjadi 930 jam pada 2024. Kondisi ini mengindikasikan potensi meningkatnya kelelahan kerja, penurunan keseimbangan hidup, atau perubahan kondisi organisasi yang berdampak pada kesejahteraan karyawan. Sebagai perusahaan yang berfokus pada bidang teknologi informasi dan elektronika, Perusahaan X rutin melakukan evaluasi terhadap berbagai aspek yang memengaruhi karyawan, termasuk tingkat kepuasan kerja.

Tabel 1.2
Indeks Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan X Periode 2019-2024

Tahun	Skor Indeks Kepuasan	Persentase Kepuasan
2019	3,75	74,80%
2020	3,66	72,80%
2021	3,54	70,72%
2022	3,21	64,14%
2023	3,15	63,20%
2024	3,12	63,00%

Sumber: Data Internal Perusahaan, 2024



Sumber: Data Internal Perusahaan, 2024

Gambar 1. 2

Indeks Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan X Periode 2019-2024

Berdasarkan Tabel 1.2, indeks kepuasan kerja karyawan Perusahaan X menunjukkan penurunan secara bertahap dari tahun 2019 hingga 2024. Skor indeks kepuasan kerja pada tahun 2019 tercatat sebesar 3,75 (74,80%), menurun menjadi 3,66 (72,80%) pada 2020, dan kembali turun menjadi 3,54 (70,72%) pada 2021. Penurunan berlanjut pada tahun 2022 hingga 2024 dengan skor masing-masing 3,21 (64,14%), 3,15 (63,20%), dan 3,12 (63,00%). Secara keseluruhan, terjadi penurunan sebesar 11,80% dalam kurun waktu enam tahun. Tren ini mengindikasikan adanya tantangan yang berkelanjutan dalam menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan, sehingga diperlukan evaluasi lebih dalam terhadap faktor-faktor seperti *work-life balance*, *work motivation*, dan *healthy lifestyle* yang menjadi fokus dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil evaluasi awal penelitian yang dilakukan melalui wawancara langsung dengan lima karyawan serta pengumpulan masukan dari responden terbatas terhadap instrumen penelitian, diperoleh beberapa temuan yang menjadi dasar penyempurnaan instrumen sebelum diterapkan pada responden utama. Dari wawancara dengan lima karyawan yang memiliki latar belakang pengalaman kerja berbeda, ditemukan bahwa *work-life balance* masih menjadi tantangan bagi sebagian besar karyawan. 3 dari 5 karyawan mengungkapkan bahwa meskipun secara fisik sudah meninggalkan kantor, mereka masih terbebani dengan tugas-tugas yang belum terselesaikan. Beberapa tetap mengecek pesan kerja atau bersiap jika dibutuhkan. Sementara itu, 2 dari 5 karyawan mulai mengatur skala prioritas agar tidak membawa

pekerjaan ke dalam kehidupan pribadi. Seiring dengan bertambahnya pengalaman kerja, muncul kesadaran akan pentingnya menetapkan batasan dalam bekerja. Namun, masih ada perasaan tidak enak ketika pekerjaan belum selesai, yang akhirnya membuat pikiran tetap terfokus pada tugas meskipun sedang berkumpul dengan keluarga.

Work Motivation juga menjadi faktor penting dalam keseharian. Dari hasil wawancara, ditemukan bahwa 2 dari 5 karyawan bekerja karena dorongan finansial, sementara 2 dari 5 karyawan merasa lingkungan kerja yang suportif berperan besar dalam menjaga motivasi mereka. Selain itu, 1 dari 5 karyawan menyebutkan bahwa kesempatan untuk berkembang di perusahaan turut memengaruhi tingkat motivasi, meskipun tantangan tetap ada seperti terbatasnya ruang lingkup dalam jabatan tertentu atau perubahan dinamika kerja akibat rotasi karyawan.

Dari segi *Healthy Lifestyle*, wawancara menunjukkan bahwa 3 dari 5 karyawan tetap berusaha menjaga pola makan dan rutin berolahraga, bahkan menyisihkan waktu di pagi hari sebelum bekerja. Namun, 2 dari 5 karyawan merasa sulit menjaga konsistensi, terutama karena kelelahan setelah bekerja seharian. Meski begitu, sebagian besar tetap berupaya mengalokasikan waktu bagi kesehatan, meskipun tidak selalu terjadwal dengan baik.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan dan sistem kerja. 2 dari 5 karyawan merasa nyaman dengan suasana kerja, sementara 2 lainnya menyoroti perlunya peningkatan fasilitas dan kejelasan arahan. 1 karyawan mengandalkan umpan balik konkret dari pimpinan.

Sementara itu, hasil dari evaluasi instrumen melalui pengumpulan masukan dari beberapa karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar memahami pertanyaan dalam instrumen penelitian dengan baik. Namun, sejumlah hal perlu diperjelas demi memastikan teks mudah dibaca dan relevan. Oleh karena itu, hasil evaluasi awal ini digunakan sebagai dasar untuk menyempurnakan instrumen sebelum diterapkan dalam penelitian utama.

Berdasarkan hasil evaluasi instrumen dan wawancara dengan beberapa karyawan, ditemukan bahwa *work-life balance*, *work motivation*, dan *healthy lifestyle* memiliki keterkaitan dalam membentuk tingkat kepuasan kerja karyawan. Masukan yang diperoleh dari tahap ini digunakan untuk menyempurnakan instrumen penelitian sebelum diterapkan dalam penelitian utama.

Didasarkan pada uraian sebelumnya, peneliti mengambil langkah untuk melaksanakan studi yang berjudul “**Pengaruh *Work-Life Balance*, *Work Motivation* dan *Healthy Lifestyle* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan X**”. Studi ini dilakukan guna menilai pengaruh *work-life balance*, *work motivation*, dan *healthy lifestyle* memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, serta memberikan rekomendasi strategis berdasarkan hasil penelitian.

B. Identifikasi Masalah

Dalam era globalisasi dan perkembangan dunia kerja yang dinamis, perusahaan dituntut untuk membangun suasana kerja yang positif guna

mendukung peningkatan kepuasan karyawan. Salah satu BUMN, Perusahaan X, merupakan perusahaan yang menuntut produktivitas tinggi dari para karyawannya sehingga perlu mengamati berbagai aspek yang berdampak pada kepuasan kerja.

Penjabaran latar belakang sebelumnya menunjukkan adanya beberapa persoalan yang berkaitan dengan elemen-elemen penelitian, yaitu:

1. *Work-Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Pribadi), terdapat indikasi bahwa sebagian karyawan mengalami hambatan dalam mengelola waktu untuk pekerjaan dan urusan pribadi, yang berpotensi menurunkan kepuasan kerja. Hal ini disebabkan oleh tingginya beban kerja dan kurang fleksibelnya sistem jam kerja yang diterapkan.
2. *Work Motivation* (Motivasi Kerja), beberapa karyawan menunjukkan semangat kerja yang rendah dan kurangnya dorongan untuk mencapai target kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya penghargaan, jenjang karier yang tidak jelas, atau minimnya insentif yang diberikan oleh perusahaan.
3. *Healthy Lifestyle* (Gaya Hidup Sehat), termasuk aktivitas fisik, pola makan, dan kebiasaan istirahat yang kurang optimal di kalangan karyawan berpotensi mempengaruhi performa kerja dan tingkat kepuasan terhadap pekerjaan. Minimnya program kesehatan yang berkelanjutan di perusahaan turut memperburuk kondisi ini.
4. Kepuasan Kerja Karyawan, masih terdapat keluhan dari beberapa karyawan mengenai lingkungan kerja, sistem penilaian kinerja, dan komunikasi

internal yang tidak optimal, yang berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan.

Permasalahan-permasalahan di atas menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini, fokus utama adalah menelaah sejauh mana *work-life balance*, *work motivation*, dan *healthy lifestyle* memengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan X.

C. Batasan Masalah

Agar fokus penelitian lebih jelas, batasan masalah dalam skripsi ini ditetapkan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda untuk menilai hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.
2. Teknik analisis data yang diterapkan adalah pendekatan kuantitatif dengan bantuan *software* SPSS versi 27.
3. Data yang digunakan dalam studi ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Perusahaan X.
4. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas, yaitu *Work-Life Balance* (X1), *Work Motivation* (X2), dan *Healthy Lifestyle* (X3), serta satu variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y).
5. Penelitian ini difokuskan pada karyawan yang sedang aktif di Perusahaan X selama periode pengumpulan data dan tanpa mempertimbangkan faktor-faktor di luar variabel yang diteliti.

D. Rumusan Masalah

Sesuai dengan keterangan yang terdapat di bagian latar belakang dan identifikasi masalah, studi ini menetapkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan X?
2. Apakah terdapat pengaruh *work motivation* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan X?
3. Apakah terdapat pengaruh *healthy lifestyle* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan X?
4. Apakah terdapat pengaruh *work-life balance*, *work motivation*, dan *healthy lifestyle* secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan X?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pertanyaan penelitian yang telah dijelaskan, tujuan dari studi ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan X.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *work motivation* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan X.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *healthy lifestyle* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan X.

4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *work-life balance*, *work motivation*, dan *healthy lifestyle* secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan X.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan manfaat dalam pengembangan teori dan penerapannya di lapangan, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan, penelitian ini menjadi bagian dari upaya peningkatan ilmu pengetahuan, terutama dalam aspek manajemen SDM. Selain itu, hasilnya bisa menjadi sumber referensi bagi para akademisi, khususnya di lingkungan Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, dalam memahami lebih dalam keterkaitan antara *work-life balance*, *work motivation*, dan *healthy lifestyle* terhadap kepuasan kerja. Selain itu, temuan penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai dasar pengembangan kurikulum atau bahan pelatihan terkait kesejahteraan karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa mendukung kegiatan operasional perusahaan, di antaranya:

a. Bagi Peneliti

Keuntungan dari penelitian ini bagi peneliti adalah sebagai peluang untuk menguji penerapan teori dalam konteks dunia kerja yang sesungguhnya, sekaligus memperluas wawasan mengenai

berbagai faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Pengalaman ini akan menjadi modal berharga dalam pengembangan kemampuan dan prospek karier peneliti yang fokus pada pengelolaan sumber daya manusia.

b. Bagi Perusahaan

Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konkret bagi Perusahaan X dalam merancang dan mengevaluasi kebijakan yang berhubungan dengan *work-life balance*, *work motivation*, dan *healthy lifestyle*, serta kenaikan dalam kepuasan kerja para pekerja guna mendorong produktivitas organisasi secara keseluruhan.

G. Jadwal Penelitian

Penelitian ini direncanakan dan akan dilaksanakan dalam periode waktu tertentu dengan tahapan-tahapan yang telah disusun secara sistematis agar setiap proses dapat berlangsung dengan efektif dan efisien juga diharapkan dapat menghasilkan hasil yang optimal selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan. Berikut adalah jadwal pelaksanaan penelitian ini:

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan skripsi ini disusun dengan sistematis dan terbagi menjadi tiga komponen utama, yakni pembuka, isi, dan penutup.

Bagian pembuka mencakup halaman sampul depan, halaman judul, lembar persetujuan, surat pernyataan bebas plagiarisme, lembar pengesahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, serta abstrak.

Bagian isi terbagi menjadi lima bab, yaitu:

1. Bab I Pendahuluan, yang memuat latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, jadwal penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.
2. Bab II Tinjauan Pustaka, berisi konsep dan teori, kajian penelitian terdahulu, kerangka berfikir, serta hipotesis.
3. Bab III Metodologi Penelitian, yang menjelaskan jenis penelitian, waktu dan wilayah penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional variabel, serta teknik analisis data.
4. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, yang menggambarkan kondisi umum wilayah penelitian, analisis deskriptif statistik, pengujian dan hasil analisis, serta pembahasan.
5. Bab V Penutup, berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.

Bagian penutup meliputi daftar pustaka dan lampiran-lampiran yang mendukung penelitian.