

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan harus bias beradaptasi dengan kemajuan teknologi, tuntutan pasar, dan standar produktivitas yang terus meningkat karena perubahan lingkungan kerja modern yang semakin cepat, dinamis, dan kompetitif. Kondisi ini berdampak pada intensifikasi pekerjaan, di mana karyawan dituntut untuk bekerja lebih efisien, responsif, dan mampu menghadapi perubahan yang tidak jarang terjadi secara mendadak. Pengaturan sumber daya manusia menjadi semakin penting karena kompleksitas ini, terutama dalam menjaga kinerja dan kesejahteraan karyawan agar tetap mampu memenuhi tuntutan organisasi yang semakin kompleks. Fenomena ini menunjukkan bahwa dinamika dunia kerja yang terus berubah memengaruhi strategi bisnis serta kesehatan mental dan pengalaman kerja karyawan.

Diantara fungsi penting dalam perusahaan adalah manajemen sumber daya manusia, yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa karyawan mampu memberikan kontribusi terbaik mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Agar potensi setiap karyawan dapat dimaksimalkan, pengelolaan ini mencakup berbagai tugas mulai dari perekrutan, penempatan, pelatihan, pengembangan, hingga pemeliharaan tenaga kerja. Handoko (2012) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia tidak hanya menangani pengambilan dan pengangkatan karyawan, hal itu juga menangani, mempertahankan dan memanfaatkan kemampuan karyawan agar sesuai dengan tujuan organisasi.

Oleh karena itu, kesuksesan sebuah organisasi bukan hanya dipatok dengan modal dan teknologi, namun juga dengan seberapa baik pengelolaan manusia, yang merupakan sumber daya terpenting.

Dalam pandangan organisasi kontemporer, manajemen sumber daya manusia memprioritaskan peningkatan produktivitas dan peningkatan kontribusi karyawan melalui penyediaan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan individu. Handoko (2012) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dimaksudkan untuk menegaskan bahwa kontribusi karyawan terhadap organisasi terus meningkat dan berkembang dengan lebih baik. Oleh karena itu, untuk memastikan bahwa kebutuhan organisasi dan kebutuhan karyawan selaras, perusahaan harus memastikan bahwa keduanya terpenuhi. Kinerja dan loyalitas karyawan cenderung meningkat secara alami ketika perusahaan memungkinkan karyawannya untuk berkembang, meningkatkan kemampuan mereka, dan merasa dihargai.

Diantara elemen penting dalam pengelolaan SDM adalah kesejahteraan karyawan, yang mencakup kesehatan fisik, mental, dan emosional karyawan. Karyawan yang berada dalam kondisi sejahtera biasanya menunjukkan rasa puas terhadap kehidupannya, memiliki tingkat stres yang rendah, serta mampu menjalani aktivitas sehari-hari dengan penuh energi dan motivasi. American Psychological Association (2021) mendefinisikan kesejahteraan sebagai keadaan di mana seseorang merasakan kebahagiaan dan kepuasan hidup, diiringi tingkat stres yang minimal, kondisi fisik dan mental yang baik, serta kualitas hidup yang memumpuni. Hal ini menjelaskan bahwa kesejahteraan

karyawan tidak hanya tentang ketiadaan tekanan, tetapi juga keberadaan kondisi psikologis positif yang mendukung aktivitas kerja dan kehidupan personal.

Dalam lingkungan kerja, Kesejahteraan Karyawan berperan besar dalam menentukan bagaimana karyawan menjalankan perannya dan mempertahankan produktivitas jangka panjang. Ketika kesejahteraan terjaga, karyawan akan condong memiliki motivasi kerja yang tinggi, hubungan sosial yang baik, dan keterlibatan yang lebih kuat dalam pekerjaannya. Sebaliknya, penurunan *well being* dapat memicu berbagai masalah seperti kelelahan emosional, menurunnya kesehatan fisik, berkurangnya konsentrasi, hingga penurunan kinerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, hal terpenting dalam menciptakan suasana kerja yang sehat dan mensupport keberlanjutan organisasi adalah mengetahui apa yang dapat meningkatkan atau menurunkan kesejahteraan karyawan.

Stres kerja adalah fenomena psikologis yang sering muncul saat tuntutan kerja diatas kesanggupan, sumber daya, atau dukungan yang dipunyai oleh individu. Dalam lingkungan kerja, kondisi tersebut dapat memunculkan tekanan fisik atau emosional jika karyawan merasakan bahwa beban dan tanggung jawab pekerjaan tidak seimbang dengan kapasitas pribadi. Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017), stres kerja merupakan perasaan terbebani yang dihadapi karyawan dalam pekerjaannya. Pengertian ini menunjukkan bahwa stres kerja bukan hanya berkaitan dengan volume pekerjaan, tetapi juga reaksi emosional individu terhadap tuntutan yang dianggap berlebihan. Lebih lanjut, Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa banyak hal dapat menyebabkan stres

kerja. Diantaranya seperti tingkat beban kerja yang berat, ketatnya batas waktu, dan minimnya supervisi menjadi bagian dari faktor penyebabnya. Hal ini juga mencakup aspek lingkungan yang tidak sehat, konflik interpersonal, keterbatasan kewenangan eksekusi tanggung jawab, serta ketidakselarasan nilai antara atasan dan bawahan.. Dalam konteks industri manufaktur, faktor-faktor tersebut berpotensi muncul lebih besar mengingat target produksi yang tinggi, keterbatasan waktu, serta pola kerja berbasis shift. Jika situasi kerja berlangsung secara berkepanjangan tanpa penanganan yang memadai, stres kerja bukan hanya berdampak pada menurunnya kinerja, namun juga dapat mengancam kesejahteraan karyawan dalam aspek fisik, psikologis, maupun sosial.

Selain stres kerja yang berpotensi menurunkan kesejahteraan karyawan, kualitas kepemimpinan juga memegang peran penting dalam menentukan bagaimana karyawan menghadapi tekanan pekerjaan. Kepemimpinan yang efektif bukan hanya berkaitan dengan pemberian perintah, namun juga dengan kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, dan mendukung karyawan agar dapat menjalankan tugasnya secara optimal. Menurut Masturi et al. (2021), metode yang dilakukan seorang atasan untuk mengatur dan menuntun karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka adalah gaya kepemimpinan. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mencerminkan bagaimana seorang atasan membangun hubungan kerja kemudian membantu karyawan menyelesaikan tugas sehari-hari. Gaya kepemimpinan tidak hanya mencerminkan metode dalam memberi arahan, tetapi juga pola perilaku yang memengaruhi dinamika kerja dan respons

psikologis karyawan. Rivai (2014) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan terdiri dari sikap, kemampuan, nilai, dan perilaku yang dipakai oleh pemimpin untuk mengarahkan dan memengaruhi kinerja karyawan. Ketika pemimpin mampu mengaplikasikan gaya kepemimpinan yang suportif, komunikatif, dan memotivasi, karyawan akan lebih merasa dihargai dan mampu bertahan pada situasi kerja yang menuntut. Maka, gaya kepemimpinan dapat menjadi determinan dalam membuat suasana yang kondusif, sekaligus berfungsi sebagai penyangga psikologis bagi karyawan dalam menghadapi stres kerja yang muncul di lingkungan kerja manufaktur.

Work-Life Balance adalah hal penting di dalam mengelola sumber daya manusia, terutama ketika tuntutan pekerjaan berpotensi mengganggu kehidupan pribadi karyawan. Kondisi ideal terjadi ketika individu mampu mengelola tanggung jawab di lingkungan kerja, keluarga, maupun masyarakat tanpa menimbulkan konflik peran yang berarti. Clark (2000) mendefinisikan *Work-Life Balance* dapat menggambarkan kondisi ketika seseorang bias menjalankan kewajiban profesional, peran keluarga, serta aktivitas sosial secara proporsional sehingga tidak ada satu peran yang mendominasi atau menghambat yang lain. Dengan demikian, keseimbangan tidak hanya menyangkut manajemen waktu, namun juga kenyamanan psikologis dalam menjalani setiap peran. Pentingnya *Work-Life Balance* semakin menonjol seiring meningkatnya dinamika dunia kerja yang menuntut produktivitas tinggi dan fleksibilitas sosial. Kualitas hidup yang lebih baik dapat dicapai oleh karyawan apabila keseimbangan antara dunia kerja dan kehidupan pribadi mampu dipertahankan secara optimal dan perasaan

yang positif terhadap peran mereka dalam keluarga maupun pekerjaan. Kembuan et al. (2021) mengemukakan bahwa *Work-Life Balance* adalah faktor krusial agar karyawan dapat menjaga hubungan yang sehat dengan keluarga sekaligus menjalankan pekerjaannya secara optimal. Oleh karena itu, mampu menyeimbangkan kedua area kehidupan tersebut menjadi aspek krusial bagi karyawan untuk tetap berada dalam kondisi sehat, produktif, dan berfungsi secara sosial.

Tabel 1. 1 Pertanyaan dan Jawaban Wawancara Awal Penelitian

Pertanyaan	Jawaban
Menurut bapak apa faktor utama penyebab stres kerja pada perusahaan ini?	Diantara faktor yang menimbulkan stres kerja di perusahaan ini merupakan adanya additional demand, yaitu permintaan tambahan kuantitas produksi dari customer yang berdampak pada peningkatan jam kerja atau lembur karyawan.
Bagaimana gaya kepemimpinan yang digunakan oleh atasan pada perusahaan ini? dan bagaimana pengaruhnya terhadap karyawan?	Gaya kepemimpinan yang digunakan bersifat persuasif, dengan menekankan komunikasi dan pendekatan interpersonal, sehingga mampu menciptakan kenyamanan kerja bagi karyawan dan mendukung pencapaian target pekerjaan.
Dari pengamatan bapak bagaimana kondisi kesejahteraan karyawan?	Secara umum, tingkat kesejahteraan karyawan tergolong cukup baik. Meskipun dalam kondisi tertentu beban fisik dan mental karyawan meningkat akibat adanya additional demand dari customer, fasilitas kerja yang memadai serta penerapan gaya kepemimpinan persuasif mampu mendukung terciptanya kenyamanan kerja dan mencegah terjadinya tekanan kerja yang berlebihan.
Sejauh mana perusahaan memperhatikan <i>Work-Life Balance</i> karyawan, terutama	Perusahaan menerapkan sistem kerja tiga shift yang berganti setiap minggu, dengan rata-rata waktu lembur sekitar empat jam per minggu, serta jam kerja yang

Pertanyaan	Jawaban
terkait shift, lembur dan fleksibilitas waktu kerja?	bersifat tidak fleksibel karena harus disesuaikan dengan pengaturan shift dan kebutuhan operasional.

Sumber: (diolah oleh Penulis, 2025)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer Produksi di perusahaan RWSI, diantara unsur pemicu munculnya stres kerja pada karyawan merupakan adanya additional demand, yaitu permintaan tambahan kuantitas produksi dari customer yang berdampak pada peningkatan jam kerja atau lembur. Meskipun demikian, perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan persuasif yang menekankan komunikasi dan pendekatan interpersonal, sehingga mampu menciptakan kenyamanan kerja bagi karyawan serta mendukung pencapaian target pekerjaan. Secara umum, tingkat kesejahteraan karyawan dinilai cukup baik, meskipun pada kondisi tertentu beban fisik dan mental karyawan meningkat akibat additional demand. Namun, fasilitas kerja yang memadai serta penerapan gaya kepemimpinan persuasif dinilai mampu mendukung terciptanya kenyamanan kerja dan mencegah terjadinya tekanan pekerjaan yang berlebih. Kemudian, perusahaan menggunakan sistem kerja tiga shift yang berganti setiap minggu, dengan rata-rata waktu lembur sekitar empat jam per minggu, serta jam kerja yang bersifat tidak fleksibel karena harus disesuaikan dengan pengaturan shift dan kebutuhan operasional perusahaan.

Tingkat kesejahteraan karyawan terbukti dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan serta tingkat stres kerja, sebagaimana ditunjukkan dalam berbagai hasil penelitian. Penurunan kesejahteraan karyawan terbukti

dipicu secara signifikan oleh tingginya stres kerja (Wirono & Kusumaningrum, 2024). Sejalan dengan hal tersebut, peningkatan kinerja organisasi ditemukan bersumber dari kesejahteraan karyawan yang dibentuk oleh pola kepemimpinan (Wulandari et al, 2024). Meskipun aspek *Work-Life Balance* telah dikonfirmasi oleh Darmawan (2023) sebagai determinan utama kesehatan pekerja, posisinya sebagai variabel moderasi dalam mengintervensi pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kesejahteraan masih jarang dianalisis.

Kontradiksi temuan justru banyak dilaporkan dalam sejumlah literatur terdahulu. Berbeda dari studi yang mengonfirmasi adanya pengaruh signifikan, ketiadaan pengaruh yang nyata atas variabel-variabel tersebut ditemukan oleh beberapa peneliti. Tidak adanya pengaruh signifikan stres kerja terhadap kesejahteraan karyawan berhasil diidentifikasi oleh Akbar dan Zona (2025), yang mana stres kerja juga terbukti tidak mampu memoderasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja (*Work-Life Balance*) dan kesejahteraan. Temuan senada dipaparkan oleh Rondonuwu et al. (2021), di mana gaya kepemimpinan terbukti tidak berdampak signifikan secara parsial terhadap kesejahteraan, sehingga menegaskan bahwa faktor kepemimpinan bukanlah satu-satunya determinan utama. Hal ini diperkuat oleh Khansaa et al. (2025) yang mengemukakan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kesejahteraan, baik secara langsung maupun melalui jalur mediasi. Adanya inkonsistensi temuan (*research gap*) ini

mengindikasikan perlunya investigasi lanjutan pada konteks organisasi serta cakupan aspek yang lebih luas.

Berdasarkan berbagai fenomena dan temuan penelitian, penelitian tentang pengaruh stres kerja, gaya kepemimpinan, serta keseimbangan pekerjaan-kehidupan pada kesejahteraan karyawan menjadi semakin penting, khususnya dalam konteks industri manufaktur. Hasil wawancara di RWSI menunjukkan bahwa meskipun kondisi kerja relatif stabil, tekanan akibat permintaan tambahan produksi tetap memungkinkan memunculkan stres kerja yang bias berpengaruh pada kesejahteraan karyawan. Di sisi lain, gaya kepemimpinan persuasif yang diterapkan perusahaan tampak berperan dalam meredam tekanan tersebut, namun sejauh mana kontribusinya terhadap kesejahteraan karyawan belum teridentifikasi secara objektif. Sementara itu, *Work-Life Balance* yang menjadi perhatian utama pekerja modern juga memiliki implikasi krusial dalam menjaga kualitas hidup dan kesehatan mental karyawan, terutama di lingkungan kerja manufaktur yang memiliki ritme dan tuntutan operasi yang tinggi. Dengan mempertimbangkan kondisi empiris di perusahaan serta adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya, pemilihan tema ini dianggap layak dan penting untuk menyelidiki subjek ini untuk menghasilkan wawasan yang lebih luas mengenai komponen pembentuk kesejahteraan karyawan dalam industri manufaktur.

Berdasarkan fakta empiris penelitian terdahulu, urgensi dan kebaruan (*novelty*) penelitian ini semakin kuat karena masih sangat terbatasnya penelitian yang secara simultan mengkaji stres kerja serta gaya kepemimpinan

pada kesejahteraan karyawan melalui *Work-Life Balance* sebagai pemoderasi. Penelitian sebelumnya mengindikasikan hasil yang tidak konsisten, berbagai literatur menemukan pengaruh signifikan, sedangkan sumber lain justru memperlihatkan dampak sebaliknya, baik pada variabel stres kerja maupun gaya kepemimpinan. Selain itu, secara faktual dapat diidentifikasi bahwa mayoritas penelitian menempatkan *Work-Life Balance* sebagai variabel independen atau mediasi, sehingga kajian yang memposisikannya sebagai variabel moderasi masih sangat jarang dilakukan, khususnya dalam konteks organisasi di Indonesia. Kondisi ini menunjukkan adanya kekosongan penelitian (*research gap*) baik dari sisi model konseptual maupun pengujian empiris. Maka studi ini mempunyai *novelty* yang nyata karena tidak hanya berupaya menjawab ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu, tetapi juga menghadirkan model penelitian yang relatif baru dan masih minim dikaji, sehingga membantu perkembangan literatur MSDM, khususnya pemahaman tentang komponen yang memengaruhi kesejahteraan karyawan.

Berdasar pada latar belakang tersebut, studi ini dimaksudkan untuk mendeteksi dan meneliti apa saja komponen yang berpengaruh pada Kesejahteraan karyawan, khususnya yang bersangkutan dengan stres kerja, gaya kepemimpinan, dan *Work-Life Balance*. Melalui analisis ketiga variabel tersebut, semoga studi ini dapat menyampaikan wawasan yang lebih jelas tentang kondisi kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja manufaktur. Dengan demikian, penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Stres Kerja**

dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kesejahteraan karyawan dengan *Work-Life Balance* sebagai Variabel Moderasi.”

B. Identifikasi masalah

Identifikasi masalah berfungsi untuk menguraikan berbagai gejala, hambatan, atau kesenjangan (gap) empiris yang ditemukan di lokasi penelitian agar arah analisis menjadi lebih fokus dan terarah (Sekaran & Bougie, 2016). Berikut adalah identifikasi masalah yang relevan dengan latar belakang:

1. Adanya beban pada fisik dan mental pada karyawan yang dipicu oleh munculnya demand tambahan kuantitas produksi (*additional demand*) secara berkala dari pihak customer.
2. Adanya jam kerja lembur yang bertambah hingga mencapai empat jam per minggu guna memenuhi target operasional yang ditetapkan perusahaan.
3. Penerapan jadwal sistem tiga shift kerja yang berganti setiap minggu, sehingga membatasi fleksibilitas alokasi waktu harian bagi karyawan.
4. Terdapat kondisi di mana tuntutan pemenuhan target output manufaktur di area pabrik berpotensi membatasi ketersediaan waktu luang karyawan untuk berinteraksi bersama keluarga dan lingkungan sosial di luar jam kerja.
5. Adanya tantangan penyesuaian teknis bagi sebagian karyawan ketika dihadapkan pada tuntutan adaptasi terhadap sistem teknologi baru di lingkungan kerja.
6. Adanya ketidakyamanan psikologis, kepuasan kerja mental, serta keterbatasan ruang aktualisasi diri yang dirasakan oleh pekerja lapangan di tengah tingginya ritme operasional produksi.

C. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Arikunto (2019) membatasi masalah sangat krusial agar penelitian tetap berada dalam koridor kemampuan peneliti, baik dari segi keterbatasan waktu, tenaga, dana, maupun jangkauan metodologi. Penelitian ini dibatasi pada beberapa elemen berikut untuk membuatnya lebih fokus dan terarah:

1. Penelitian ini menitikberatkan pada karyawan di PT. RWSI, karena bagian ini memiliki karakteristik pekerjaan dengan target output tinggi, beban kerja intensif, dan potensi munculnya stres kerja yang lebih besar dibandingkan unit lainnya.
2. Responden penelitian adalah karyawan yang telah bekerja selama minimal 3 bulan, sehingga diasumsikan telah memahami pola kerja, sistem shift, serta dinamika operasional perusahaan secara memadai.
3. Variabel Penelitian
 - a. Variabel independen (X):
 - (X1): Stres Kerja
 - (X2): Gaya Kepemimpinan
 - b. Variabel moderasi (Z): *Work-Life Balance*
 - c. Variabel dependen (Y): Kesejahteraan karyawan
4. Periode penelitian dibatasi pada kondisi dan fenomena yang terjadi selama tahun 2022–2025, yaitu periode meningkatnya permintaan produksi yang mempengaruhi beban kerja dan sistem operasional perusahaan.

D. Rumusan Masalah

Nazir (2014) rumusan masalah yang baik harus dinyatakan secara tegas dan jelas dalam bentuk pertanyaan penelitian yang nantinya akan dijawab melalui pengumpulan data. Berikut masalah yang diteliti dalam penelitian ini:

1. Bagaimana stres kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan di PT Rahayu Wiring System Indonesia?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan di PT Rahayu Wiring System Indonesia?
3. Bagaimana stres kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan di PT Rahayu Wiring System Indonesia?
4. Bagaimana *Work-Life Balance* memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kesejahteraan karyawan di PT Rahayu Wiring System Indonesia?
5. Bagaimana *Work-Life Balance* memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan di PT Rahayu Wiring System Indonesia?
6. Bagaimana *Work-Life Balance* memoderasi pengaruh Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap Kesejahteraan Karyawan di PT Rahayu Wiring System Indonesia?

E. Tujuan Penelitian

Azwar (2018) tujuan penelitian bertugas menetapkan arah yang jelas serta indikator pencapaian konkret yang ingin diraih untuk menjawab pertanyaan-

pertanyaan dalam rumusan masalah. Berlandaskan identifikasi permasalahan diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kesejahteraan karyawan di PT Rahayu Wiring System Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan di PT Rahayu Wiring System Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kesejahteraan karyawan di PT Rahayu Wiring System Indonesia.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis peran *Work-Life Balance* dalam memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kesejahteraan karyawan di PT Rahayu Wiring System Indonesia.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis peran *Work-Life Balance* dalam memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan di PT Rahayu Wiring System Indonesia.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis peran *Work-Life Balance* dalam memoderasi pengaruh Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap Kesejahteraan Karyawan di PT Rahayu Wiring System Indonesia.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat pada penelitian ini bisa dibagi ke dalam dua jenis, baik manfaat secara akademis maupun praktis, yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Pengayaan literatur di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia ditargetkan dapat dicapai melalui hasil studi ini, terutama terkait pembuktian peran *Work-Life Balance* dalam memoderasi hubungan antara stres kerja, gaya kepemimpinan, dan kesejahteraan karyawan pada konteks perusahaan manufaktur. Di samping itu, landasan acuan empiris bagi kajian mendatang mengenai kesejahteraan karyawan di lingkungan industri manufaktur diharapkan dapat dihadirkan oleh penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Organisasi atau Instansi terkait

Penelitian ini diproyeksikan sebagai rujukan operasional bagi PT Rahayu Wiring System Indonesia dalam mengoptimalkan manajemen stres kerja di lingkungan perusahaan, menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif, serta mendukung *Work-Life Balance* guna meningkatkan kesejahteraan karyawan.

b. Bagi Pihak Lain

Menjadi media informasi serta referensi bagi pihak-pihak yang terpaut untuk menelaah stres kerja, gaya kepemimpinan, kesejahteraan dan *Work-Life Balance*.

G. Jadwal Penelitian

Berikut adalah jadwal dalam melaksanakan penelitian dari tahapan awal hingga tahapan akhir:

Tabel 1. 2 Jadwal Penelitian

Tahapan Penelitian	2025		2026						
	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
Pengajuan Judul									
Pengajuan Proposal									
Bimbingan Proposal									
Seminar Proposal									
Revisi Proposal									
Bimbingan Skripsi									
Pengumpulan Data dan Pengelolaan Data									
Penulisan Akhir Naskah Skripsi									
Pendaftaran Munasqosyah									
Sidang Munasqosyah									
Revisi Skripsi									

Sumber: (diolah oleh Penulis, 2025)

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Proses penulisan penelitian ini dibentuk secara sistematis dan terstruktur, maka kerangka penulisannya diuraikan sebagai berikut:

1. BAB I Pendahuluan

Urgensi penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan dengan *Work-Life*

Balance sebagai variabel pemoderasi di PT Rahayu Wiring System Indonesia dipaparkan dalam konteks latar belakang masalah pada bab ini. Selain itu, bagian ini turut mencakup identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian, hingga penataan sistematika penulisan.

2. BAB II Tinjauan Pustaka

Kajian teoritis yang melandasi penelitian ini disajikan dalam bab ini dengan mencakup konsep stres kerja, gaya kepemimpinan, kesejahteraan karyawan, dan *Work-Life Balance*. Komponen penting lainnya, seperti rekapitulasi studi terdahulu, konstruksi kerangka pemikiran, serta perumusan hipotesis yang akan diuji, juga dipaparkan secara runtut.

3. BAB III Metodologi Penelitian

Aspek-aspek metodologis seperti rancangan dan pendekatan riset, penentuan lokasi dan jadwal penelitian, serta pengelolaan populasi dan sampel disajikan dalam bab ini. Penyusunan definisi operasional variabel, pengumpulan data, dan penerapan teknik analisis data untuk menguji hipotesis yang diajukan juga diterangkan secara rinci.

4. BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penyajian hasil analisis data dalam bab ini mencakup paparan objek penelitian, karakteristik responden, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, serta pembuktian hipotesis. kemudian,

interpretasi hasil penelitian turut dijelaskan melalui penganalisisan yang diselaraskan dengan teori dan bukti empiris sebelumnya.

5. BAB V Penutup

Penarikan kesimpulan berdasarkan temuan riset serta penyampaian imbauan praktis maupun akademis dimuat secara terstruktur dalam bab ini. Implikasi masukan tersebut dialamatkan kepada PT Rahayu Wiring System Indonesia, manajemen perusahaan, dan peneliti selanjutnya guna mengoptimalkan dinamika stres kerja, pola kepemimpinan, *Work-Life Balance*, dan kesejahteraan karyawan.

