

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan lingkungan kerja modern yang ditandai oleh digitalisasi, peningkatan ekspektasi kinerja, serta tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks telah menempatkan kesejahteraan karyawan sebagai isu strategis organisasi. Kesejahteraan karyawan dalam kajian manajemen sumber daya manusia tidak lagi dipahami secara sempit sebagai kondisi fisik semata, melainkan mencakup dimensi psikologis dan sosial yang saling berkaitan. Model *Job Demands–Resources* (JD-R) menjelaskan bahwa kesejahteraan karyawan sangat dipengaruhi oleh interaksi antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia. Ketidakseimbangan antara kedua aspek tersebut berpotensi menimbulkan stres berkepanjangan dan penurunan kesehatan mental. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan secara lebih komprehensif (Claes et al., 2023).

Salah satu fenomena penting yang berkembang seiring perubahan dunia kerja adalah pergeseran dari konsep *work-life balance* menuju *work-life integration*. Berbeda dengan pendekatan keseimbangan yang menekankan pemisahan peran kerja dan kehidupan pribadi, *work-life integration* menempatkan keduanya sebagai bagian yang saling terhubung dan fleksibel. Pendekatan ini menuntut kemampuan individu untuk mengelola berbagai peran secara simultan tanpa menciptakan konflik yang merugikan. Menurut Chauhan & Rai, (2024) menjelaskan bahwa integrasi kehidupan kerja mencakup dimensi pekerjaan, keluarga, komunitas, kesehatan, dan pengembangan diri. Konsep ini menjadi semakin relevan dalam konteks kerja yang didukung teknologi digital.

Selain isu integrasi kehidupan kerja, tuntutan pekerjaan juga mengalami peningkatan baik dari sisi intensitas maupun kompleksitas. Tuntutan pekerjaan tidak hanya mencakup beban kerja fisik, tetapi juga tekanan waktu, tuntutan kognitif, dan tuntutan emosional yang terus meningkat. Digitalisasi kerja turut memperluas ruang dan waktu kerja sehingga ekspektasi ketersediaan karyawan menjadi semakin tinggi. Kondisi ini dapat memicu kelelahan psikologis apabila

tidak diimbangi dengan pengelolaan sumber daya yang memadai. Menurut Scholze & Hecker, (2024) menegaskan bahwa tuntutan pekerjaan modern memiliki potensi besar dalam menurunkan kesejahteraan karyawan jika tidak dikelola secara strategis.

Dalam kerangka JD-R, kepuasan kerja memiliki peran penting sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh tuntutan pekerjaan dan integrasi kehidupan kerja terhadap kesejahteraan karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan menilai pekerjaannya secara positif, baik dari aspek tugas, lingkungan kerja, maupun hubungan sosial. Ketika kepuasan kerja tinggi, dampak negatif tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan dapat diminimalkan. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah memperbesar risiko penurunan kesejahteraan. Oleh sebab itu, kepuasan kerja sering ditempatkan sebagai variabel mediasi dalam penelitian kesejahteraan karyawan (Claes et al., 2023).

Berbagai penelitian empiris sebelumnya telah membuktikan keterkaitan antara tuntutan pekerjaan, integrasi kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan. Menurut Prakoso et al., (2025) menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan. Temuan lain mengungkap bahwa pengelolaan kehidupan kerja yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Susanto et al., 2022). Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut lebih banyak dilakukan pada sektor swasta. Kondisi ini menunjukkan masih terbatasnya kajian empiris yang mengangkat sektor publik sebagai objek penelitian.

Berdasarkan kesenjangan literatur tersebut, penelitian ini difokuskan pada sektor publik dengan menjadikan Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto sebagai objek kajian utama. Sebagai langkah awal untuk memahami skala dan karakteristik sumber daya manusia pada instansi pemerintah ini, perlu dijabarkan terlebih dahulu profil demografi pegawainya. Rincian penyebaran Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan satuan kerja dan status kepegawaiannya di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto dapat dilihat secara lebih terperinci pada tabel berikut.

Tabel 1 . 1 Statistik Kepegawaian ASN Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto

No.	Satuan Kerja	Jumlah	Status Kepegawaian		
			PNS	CPNS	PPPK
1	Kankemenag	40	26	4	10
2	Pengawas	7	7	0	0
3	DPK	6	6	0	0
4	KUA Kec. Talawi	9	3	0	6
5	KUA Kec. Barangin	11	4	1	6
6	KUA Kec. Lembah Segar	13	3	1	9
7	KUA Kec. Silungkang	13	2	3	8
8	MIN 1 Kota Sawahlunto	15	9	1	5
9	MIN 2 Kota Sawahlunto	20	11	1	8
10	MIN 3 Kota Sawahlunto	18	11	1	6
11	MTsN 1 Kota Sawahlunto	31	18	1	12
12	MTsN 2 Kota Sawahlunto	31	15	1	15
13	MAN Kota Sawahlunto	27	13	0	14
Jumlah		241	128	14	99

Sumber: Data Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto, (2026)

Berdasarkan Tabel 1.1, menjelaskan terdapat 241 pegawai dengan komposisi status yang beragam, yakni 128 PNS, 14 CPNS, dan 99 PPPK, yang tersebar tidak merata di berbagai satuan kerja. Unit kerja dengan jumlah pegawai besar seperti Kankemenag, MTsN, dan MAN menanggung beban pelayanan administratif dan pendidikan yang relatif tinggi, sementara beberapa KUA kecamatan dan unit kecil memiliki jumlah pegawai terbatas namun tetap dituntut memberikan pelayanan publik secara optimal. Kondisi ini mencerminkan fenomena khusus berupa ketidakseimbangan tuntutan pekerjaan, di mana pegawai pada unit

tertentu berpotensi menghadapi beban kerja yang lebih berat, tekanan waktu yang tinggi, serta tuntutan kinerja yang berkelanjutan.

Selain itu, dominasi pegawai berstatus PPPK pada beberapa satuan kerja menimbulkan dinamika kerja yang khas, terutama terkait keterbatasan kepastian karier dan fleksibilitas kerja. Situasi tersebut berpotensi mempersulit pegawai dalam menjaga *work-life integration*, khususnya ketika tuntutan pekerjaan tinggi tidak diimbangi dengan pengaturan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan pribadi. Akumulasi tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan rendahnya *work-life integration* dapat berdampak langsung pada penurunan kesejahteraan karyawan, yang selanjutnya memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Tabel 1 . 2 Rata-rata Presensi Pegawai Tahun 2025

Indikator Presensi	Semester 1	Semester 2	Keterangan
Akumulasi waktu pulang cepat	46.589 menit/poin	66.582 menit/poin	Lonjakan signifikan pemangkasan jam kerja menjelang akhir tahun.
Total penggunaan hak cuti	34 Hari	71 Hari	Cuti melonjak lebih dari dua kali lipat seiring akumulasi beban kerja.
Ketidakhadiran tanpa keterangan (Alpa)	0 Hari	56 Hari	Munculnya anomali perilaku indisipliner/penarikan diri di akhir tahun.

Sumber: Data Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto, (2026)

Berdasarkan Tabel 1.2, terlihat adanya eskalasi masalah kedisiplinan dan kehadiran pegawai dari Semester 1 ke Semester 2 yang mencerminkan hambatan pada pencapaian *work-life integration* akibat tingginya tuntutan pekerjaan. Hal ini dibuktikan secara empiris dengan melonjaknya akumulasi waktu "pulang cepat" secara signifikan, dari 46.589 menit menjadi 66.582 menit pada paruh kedua tahun tersebut. Secara akademis, fenomena pemangkasan jam kerja resmi ini mengindikasikan bahwa pegawai kesulitan menyeimbangkan beban tugas instansi yang menumpuk dengan urusan kehidupan pribadi mereka. Tingginya gesekan antara domain pekerjaan dan kehidupan di luar kantor ini memperlihatkan bahwa

pegawai terpaksa mengurangi durasi kehadiran fisiknya demi merespons tuntutan pekerjaan yang terus meningkat.

Dampak dari tingginya beban tugas dan tidak optimalnya integrasi waktu tersebut bermuara pada indikasi menurunnya kesejahteraan karyawan di lingkungan instansi. Kesulitan dalam mengelola tekanan pekerjaan memicu kelelahan emosional dan fisik, yang secara faktual terekam melalui lonjakan tajam penggunaan hak cuti dari 34 hari pada Semester 1 menjadi 71 hari pada Semester 2. Peningkatan frekuensi cuti yang mencapai lebih dari dua kali lipat ini merupakan sebuah *coping mechanism*. Artinya, pegawai menggunakan hak cutinya sebagai cara untuk menarik diri sementara dari pekerjaan demi merestorasi ketahanan mental dan energi mereka yang terkuras habis oleh intensitas pekerjaan.

Puncak dari serangkaian masalah tersebut tercermin pada hilangnya kepuasan kerja yang diduga kuat bertindak sebagai variabel mediasi. Ketidakmampuan menjaga kesejahteraan berujung pada anomali ekstrem, yakni munculnya 56 hari ketidakhadiran tanpa keterangan (*alpa*) di Semester 2, padahal pada paruh tahun sebelumnya tidak ditemukan satu pun kasus serupa. Tindakan indisipliner berupa absen tanpa alasan yang jelas ini merupakan wujud nyata dari perilaku penarikan diri akibat hilangnya motivasi dan komitmen pegawai. Rangkaian fakta ini memberikan landasan yang kuat bahwa kepuasan kerja yang terkikis menjadi jembatan psikologis yang memperparah dampak negatif dari tingginya tuntutan pekerjaan dan buruknya *work-life integration* terhadap anjloknya tingkat kesejahteraan karyawan di Kementerian Agama Kota Sawahlunto.

Guna memvalidasi indikasi awal terkait buruknya *work-life integration* yang turut memicu rentetan permasalahan tersebut, peneliti telah melakukan tahapan pra-survei kepada beberapa pegawai sebagai langkah penjajakan. Pengumpulan data awal ini dirancang khusus untuk mengukur persepsi dan pengalaman langsung para pegawai mengenai keseimbangan antara pemenuhan target profesional dengan waktu untuk kehidupan pribadi mereka. Rincian tanggapan responden beserta nilai rata-rata dari setiap indikator *work-life integration* tersebut dapat diamati secara lebih komprehensif pada tabel berikut.

Tabel 1 . 3 Hasil Pra-Survei *Work-life Integration*

No.	Pernyataan <i>Work-life Integration</i>	Skala					Rata-rata
		1	2	3	4	5	
1	Waktu untuk aktivitas pribadi/hobi	1	4	6	3	1	2,93
2	Target kerja tanpa mengorbankan kehidupan pribadi	1	3	7	3	1	3,00
3	Kualitas interaksi dengan keluarga	0	3	6	4	2	3,33
4	Keterlibatan kegiatan sosial atau keagamaan	1	4	5	4	1	3,00
5	Waktu istirahat untuk kesehatan mental	1	5	6	2	1	2,80
Jumlah							3,01

Sumber: Data Olahan Peneliti, (2026)

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa *work-life integration* pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto belum berada pada kondisi yang optimal. Dominasi jawaban pada kategori “cukup sesuai” mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai masih berada pada tahap keseimbangan yang rapuh antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keterbatasan waktu untuk aktivitas personal, interaksi keluarga, serta partisipasi dalam kegiatan sosial dan keagamaan menjadi indikator bahwa pekerjaan masih memiliki penetrasi yang kuat ke dalam ruang kehidupan non-kerja pegawai.

Kondisi ini mencerminkan bahwa integrasi kehidupan kerja dan pribadi belum terbentuk secara sehat, melainkan masih bersifat kompromi struktural, di mana pegawai cenderung menyesuaikan kehidupan pribadinya terhadap tuntutan pekerjaan, bukan sebaliknya. Dalam jangka panjang, pola ini berpotensi menimbulkan kelelahan psikologis (*emotional exhaustion*) dan konflik peran (*role conflict*), yang secara tidak langsung dapat menurunkan kualitas kesejahteraan kerja pegawai. Fenomena ini menunjukkan bahwa *work-life integration* bukan sekadar persoalan manajemen waktu, tetapi menyangkut struktur kerja, beban tugas, dan budaya organisasi.

Tabel 1 . 4 Hasil Pra-Survei Tuntutan Pekerjaan

No.	Pernyataan Tuntutan Pekerjaan	Skala					Rata-rata
		1	2	3	4	5	
1	Tekanan akibat <i>deadline</i>	0	1	4	6	4	3,87
2	Tuntutan pekerjaan bertentangan	1	3	5	4	2	3,20
3	Kekhawatiran masa depan karir	2	4	5	3	1	2,80
4	Pekerjaan terbawa ke luar jam kerja	0	2	4	6	3	3,67
5	Lingkungan kerja mendukung	0	2	3	7	3	3,73
Jumlah							3,45

Sumber: Data Olahan Peneliti, (2026)

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan berada pada tingkat yang relatif tinggi, khususnya terkait tekanan tenggat waktu, beban kerja, serta keterlibatan urusan pekerjaan hingga di luar jam kerja. Dominasi jawaban pada kategori “sesuai” dan “sangat sesuai” pada indikator tekanan *deadline* dan keterlibatan mental terhadap pekerjaan menunjukkan bahwa beban kerja tidak hanya bersifat fisik-administratif, tetapi juga bersifat kognitif dan psikologis.

Tingginya tuntutan pekerjaan ini menciptakan kondisi kerja yang berpotensi membentuk *work pressure climate*, yaitu lingkungan kerja yang secara sistemis menuntut performa tinggi secara terus-menerus tanpa jeda pemulihan psikologis yang memadai. Dalam konteks ini, pekerjaan tidak lagi berhenti pada ruang dan waktu kerja formal, tetapi meluas ke ruang pribadi pegawai. Fenomena tersebut berpotensi memperkuat stres kerja kronis (*chronic work stress*) yang secara teoritis berimplikasi langsung terhadap kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan.

Di sisi lain, perolehan skor rata-rata keseluruhan sebesar 3,45 secara kuantitatif mengonfirmasi bahwa tingkat tuntutan pekerjaan yang dialami oleh responden berada pada kategori yang cukup membebani. Menariknya, meskipun indikator kekhawatiran terhadap masa depan karier mencatatkan angka paling rendah yakni 2,80, temuan tersebut tidak serta-merta mampu menetralisasi dampak kelelahan psikologis akibat tingginya beban operasional harian. Oleh karena itu, temuan empiris ini semakin mempertegas urgensi bagi pihak instansi untuk segera

mengevaluasi distribusi beban tugas agar pencapaian target institusi tidak terus-menerus mengorbankan kualitas kehidupan personal pegawainya.

Tabel 1 . 5 Hasil Pra-Survei Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan Kepuasan Kerja	Skala					Rata-rata
		1	2	3	4	5	
1	Peluang promosi & pengembangan karir	2	4	5	3	1	2,80
2	Dukungan dan arahan pimpinan	0	2	4	6	3	3,67
3	Suasana psikologis kerja	0	2	5	5	3	3,60
4	Makna dan pencapaian kerja	0	1	5	6	3	3,73
5	Gaji sebanding beban kerja	3	5	4	2	1	2,53
Jumlah							3,26

Sumber: Data Olahan Peneliti, (2026)

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai bersifat asimetris, yakni relatif baik pada aspek relasional dan psikologis, tetapi lemah pada aspek struktural dan material. Dukungan pimpinan, suasana kerja, serta makna pekerjaan dinilai cukup positif, namun peluang pengembangan karir dan kesesuaian antara gaji dengan beban kerja menunjukkan tingkat kepuasan yang rendah hingga sedang. Hal ini menggambarkan bahwa kepuasan kerja tidak terbentuk secara holistik, melainkan parsial.

Fenomena ini mencerminkan adanya kesenjangan antara kepuasan intrinsik dan kepuasan ekstrinsik. Pegawai dapat merasa nyaman secara sosial dan emosional dalam lingkungan kerja, tetapi tetap mengalami ketidakpuasan pada aspek penghargaan, keadilan organisasi, dan pengembangan diri. Ketidakseimbangan ini berpotensi menciptakan kondisi *pseudo-satisfaction*, yaitu kepuasan yang tampak stabil secara psikologis, tetapi rapuh secara struktural, sehingga rentan menurun ketika tekanan kerja meningkat.

Skor rata-rata terendah pada indikator kesesuaian gaji dengan beban kerja yang hanya mencapai angka 2,53 menjadi sinyal peringatan nyata terkait adanya potensi ketidakadilan kompensasi yang dirasakan oleh aparatur di lapangan. Meskipun pemaknaan terhadap pencapaian kerja menempati posisi tertinggi dengan nilai 3,73, tingginya motivasi intrinsik tersebut lambat laun dapat tergerus apabila

ketimpangan penghargaan finansial tidak segera dievaluasi oleh pihak manajemen. Secara keseluruhan, perolehan rata-rata sebesar 3,26 ini merepresentasikan fondasi kepuasan kerja yang masih rentan berfluktuasi, sehingga efektivitasnya dalam memediasi tingkat kesejahteraan karyawan secara jangka panjang perlu dikaji secara lebih komprehensif.

Tabel 1 . 6 Hasil Pra-Survei Kesejahteraan Karyawan

No.	Pernyataan Kesejahteraan Karyawan	Skala					Rata-rata
		1	2	3	4	5	
1	Mampu mengelola stres kerja	0	2	6	5	2	3,47
2	Energi menjalani aktivitas kerja	0	1	5	6	3	3,73
3	Diterima dan dihargai di tempat kerja	0	1	4	6	4	3,87
4	Antusias menjalani pekerjaan	1	3	5	4	2	3,20
Jumlah							3,56

Sumber: Data Olahan Peneliti, (2026)

Berdasarkan Tabel 1.6 menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan berada pada kategori cukup baik, tetapi belum stabil secara emosional dan psikologis. Pegawai relatif mampu mengelola stres dan memiliki energi kerja yang memadai, namun tingkat antusiasme dan perasaan positif terhadap pekerjaan belum merata. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan yang terbentuk masih bersifat fungsional, bukan kesejahteraan yang utuh dan berkelanjutan.

Kondisi ini mencerminkan bahwa kesejahteraan karyawan belum sepenuhnya terbentuk sebagai *psychological well-being* yang stabil, melainkan lebih sebagai *adaptive well-being*, yaitu kemampuan bertahan dalam tekanan kerja, bukan menikmati proses kerja. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, fenomena ini berbahaya secara laten karena pegawai tampak “baik-baik saja” secara operasional, tetapi menyimpan potensi kelelahan psikologis jangka panjang. Hal ini memperkuat dugaan bahwa kesejahteraan karyawan dipengaruhi secara simultan oleh keseimbangan kehidupan kerja, tuntutan pekerjaan, dan tingkat kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena tersebut, terlihat bahwa permasalahan kesejahteraan karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto tidak berdiri sendiri.

Tuntutan pekerjaan yang tinggi, *work-life integration* yang belum optimal, serta kepuasan kerja yang parsial membentuk suatu pola yang saling berkaitan. Penelitian terdahulu telah membuktikan hubungan antar variabel tersebut, namun masih terbatas pada konteks sektor swasta. Oleh karena itu, penelitian pada sektor publik dengan karakteristik birokrasi dan pelayanan masyarakat memiliki nilai empiris yang tinggi. Penempatan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi menjadi relevan untuk menjelaskan mekanisme psikologis yang terjadi.

Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji pengaruh *work-life integration* dan tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto. Penelitian ini tidak hanya memperkaya kajian teoritis berbasis model JD-R pada sektor publik, tetapi juga memberikan dasar empiris bagi perumusan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih humanis. Temuan penelitian diharapkan mampu menjadi dasar perbaikan kebijakan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan. Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi pimpinan dalam merancang strategi pengelolaan tuntutan kerja dan integrasi kehidupan kerja. Dengan demikian, penelitian ini memiliki daya tarik akademik dan praktis yang kuat dibandingkan penelitian-penelitian sebelumnya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh *Work-life Integration* terhadap Kesejahteraan Karyawan pada Pegawai Kementerian Agama Kota Sawahlunto?
2. Bagaimanakah pengaruh Tuntutan Pekerjaan terhadap Kesejahteraan Karyawan pada Pegawai Kementerian Agama Kota Sawahlunto?
3. Bagaimanakah pengaruh *Work-life Integration* terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kementerian Agama Kota Sawahlunto?
4. Bagaimanakah pengaruh Tuntutan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kementerian Agama Kota Sawahlunto?

5. Bagaimanakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan pada Pegawai Kementerian Agama Kota Sawahlunto?
6. Bagaimanakah pengaruh Kepuasan Kerja dalam memediasi hubungan antara *Work-life Integration* dan Kesejahteraan Karyawan pada Pegawai Kementerian Agama Kota Sawahlunto?
7. Bagaimanakah pengaruh Kepuasan Kerja dalam memediasi hubungan antara Tuntutan Pekerjaan dan Kesejahteraan Karyawan pada Pegawai Kementerian Agama Kota Sawahlunto?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menjelaskan pengaruh *Work-life Integration* terhadap Kesejahteraan Karyawan pada Pegawai Kementerian Agama Kota Sawahlunto.
2. Menjelaskan pengaruh Tuntutan Pekerjaan terhadap Kesejahteraan Karyawan pada Pegawai Kementerian Agama Kota Sawahlunto.
3. Mengidentifikasi pengaruh *Work-life Integration* terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kementerian Agama Kota Sawahlunto.
4. Mengidentifikasi pengaruh Tuntutan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kementerian Agama Kota Sawahlunto.
5. Mendeskripsikan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan pada Pegawai Kementerian Agama Kota Sawahlunto.
6. Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja dalam memediasi hubungan antara *Work-life Integration* dan Kesejahteraan Karyawan pada Pegawai Kementerian Agama Kota Sawahlunto.
7. Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja dalam memediasi hubungan antara Tuntutan Pekerjaan dan Kesejahteraan Karyawan pada Pegawai Kementerian Agama Kota Sawahlunto.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan baik dari aspek pengembangan ilmu pengetahuan maupun penerapan manajerial di lapangan. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur

Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam memperluas aplikasi model *Job Demands-Resources (JD-R)* di era digital. Penelitian ini memberikan perspektif baru dengan mengintegrasikan dinamika tuntutan kerja modern dan digitalisasi untuk menjelaskan fluktuasi kesejahteraan karyawan di sektor publik, yang selama ini lebih banyak difokuskan pada sektor swasta. Selain itu, kajian ini menawarkan bukti empiris mengenai relevansi pergeseran paradigma dari *work-life balance* yang memisahkan peran secara kaku, menuju *work-life integration* yang lebih cair dan holistik sebagai respons terhadap perubahan lingkungan kerja kontemporer. Penelitian ini juga memperkuat kerangka konseptual mengenai mekanisme psikologis di tempat kerja dengan menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediator krusial. Hal ini menegaskan bahwa pengaruh *work-life integration* dan tuntutan kerja terhadap kesejahteraan karyawan tidak terjadi secara langsung, melainkan melalui proses penilaian subjektif pegawai terhadap kepuasan kerja mereka.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi manajerial yang konkret bagi Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto dan pemangku kepentingan terkait. Bagi instansi, temuan ini dapat dijadikan dasar evaluasi strategis bagi pimpinan dalam merancang kebijakan pengelolaan SDM yang lebih humanis. Hal ini penting untuk memitigasi dampak negatif dari digitalisasi dan tuntutan kerja berlebih yang berpotensi menggerus kesehatan mental pegawai. Mengingat temuan terdahulu yang mengindikasikan rendahnya kualitas kehidupan kerja dan kebahagiaan pegawai di lingkungan Kementerian Agama wilayah ini, penelitian ini menawarkan rekomendasi intervensi spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja guna mencegah kelelahan kerja dan menjaga stabilitas kinerja organisasi. Bagi pegawai, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran individu akan pentingnya manajemen batas dalam menerapkan *work-life integration*, sehingga mereka dapat menavigasi peran profesional dan pribadi tanpa mengorbankan kesehatan fisik maupun psikologis. Terakhir, bagi peneliti selanjutnya, studi ini dapat menjadi referensi empiris untuk mengembangkan model kesejahteraan pegawai di sektor pemerintahan dengan mempertimbangkan variabel lain yang relevan seperti *technostress* atau dukungan organisasi.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini memiliki ruang lingkup yang dibatasi pada aspek operasional, konseptual, dan metodologis. Secara spasial dan demografis, subjek yang menjadi unit analisis dibatasi secara eksklusif pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berstatus aktif di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto. Pengumpulan data primer melalui pendistribusian instrumen kuesioner di lapangan dilaksanakan dengan batasan temporal secara *cross-sectional*. Pada dimensi konseptual, pemodelan struktural dalam kajian ini dibatasi pada empat konstruksi utama, yakni *work-life integration* dan tuntutan pekerjaan sebagai variabel independen, kesejahteraan karyawan sebagai variabel dependen, serta kepuasan kerja yang diposisikan secara spesifik sebagai variabel mediasi. Lebih lanjut, pendekatan metodologis yang diterapkan berfokus pada desain penelitian kuantitatif eksplanatori (*explanatory research*), dengan batasan alat ukur berupa pengujian inferensial *Structural Equation Modeling - Partial Least Squares* (SEM-PLS) yang dioperasikan menggunakan perangkat lunak *SmartPLS 4.0*.

