

PENGARUH WORK ENGAGEMENT, WORK LIFE BALANCE, DAN WORK OVERLOAD TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN: PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PERBANKAN

Bayu Wiguna Nugraha

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Mandiri

Email: bayuwiguna69@gmail.com

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi hubungan antara work engagement, work-life balance, dan work overload dengan produktivitas kerja karyawan perbankan, serta peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian ini dilakukan pada Bank BRI di Kota Bandung. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah random sampling sehingga dalam penelitian ini didapatkan sampel penelitian ini adalah 100 karyawan Bank BRI di Kota Bandung. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil analisis menunjukkan bahwa Work Engagement dan Work Life Balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara Work Overload memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan. Selain itu, kepuasan kerja juga ditemukan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya perhatian terhadap aspek-aspek lingkungan kerja seperti keterlibatan, keseimbangan, dan beban kerja dalam upaya meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di sektor perbankan maupun industri lainnya.

Kata Kunci: *Work Engagement, Work Life Balance, Work Overload, kinerja karyawan, kepuasan kerja*

Abstract:

This study aims to investigate the relationship between work engagement, work-life balance, and work overload with the work productivity of banking employees, as well as the role of job satisfaction as a mediation variable. This research falls under descriptive quantitative research and was conducted at Bank BRI in Bandung City. The sampling technique employed in this study is random sampling, resulting in a sample size of 100 employees from Bank BRI in Bandung City. The data analysis technique used in this study is Partial Least Squares (PLS). The results of the analysis indicate that Work Engagement and Work-Life Balance significantly influence employee performance, while Work Overload has a positive but not significant influence. Additionally, job satisfaction was found to be a significant mediator in the relationship between work environment variables and employee performance. The implication of these findings underscores the importance of paying attention to aspects of the work environment such as engagement, balance, and workload to enhance employee performance and satisfaction. It is expected that this research can contribute to the development of more effective human resource management strategies in the banking sector and other industries.

Keywords: *Work Engagement, Work Life Balance, Work Overload, employee performance, job satisfaction*

Pendahuluan

Pada tahun 2018 Bank Dunia (World Bank) mencatat, indeks sumber daya manusia (Human Capital Indeks, HDI) Indonesia sebesar 0,53 atau peringkat ke-87 dari 157 negara ¹. Berdasarkan laporan Bank Dunia dalam pertemuan Tahunan Dana Moneter Internasional (IMF) skor suatu negara mengartikan potensi ekonomi dari negara tersebut. Human Capital Indeks Indonesia yang mempunyai skor 0,53 mengindikasikan pemerintah masih perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan kualitas kesehatan dan pendidikan demi membangun daya saing ekonomi Indonesia. ²

Sektor perbankan sebagai salah satu dari unsur institusi keuangan terus dituntut mencapai kinerja terbaik dalam aktivitasnya ³. Karena sebagai bisnis jasa keuangan kepercayaan publik menjadi acuan terhadap keberlanjutan bisnis ditengah persaingan yang semakin ketat ⁴. Sektor perbankan dikenal sebagai institusi bisnis yang sangat memperhatikan peningkatan kualitas kemampuan sumberdaya manusianya. Hal ini kemudian tercermin pada pencapaian kinerja keuangan yang ditunjukkan pada tingkat profit yang sehat ⁵. Hampir seluruh instansi yang ada baik pemerintah/swasta maupun organisasi lainnya yang memiliki tenaga kerja karyawan atau pegawai merupakan asset paling penting yang wajib di bina dan dijaga. Oleh karena itu bagi kantor yang khususnya bergerak dibidang pelayanan yang menginginkan tingkat kinerja pegawai yang efektif di kantornya, maka kantor tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja pegawainya untuk meningkatkan produktivitasnya ⁶.

Dalam lingkungan kerja yang kompetitif dan dinamis seperti industri perbankan, produktivitas karyawan menjadi faktor kunci yang menentukan kesuksesan perusahaan ⁷. Produktivitas kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti sistem manajemen dan teknologi, tetapi juga oleh faktor-faktor internal yang berkaitan dengan karyawan itu sendiri. Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi di bandingkan dengan input yang di gunakan, seorang karyawan dapat di katakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang di harapkan dalam waktu yang singkat atau tepat ⁸. Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang di keluarkan perusahaan yang

¹ Rini Raharti, Henry Sarnowo, and Laila Nur Aprillia, "Analisis Pertumbuhan Ekonomi Dan Indeks Pembangunan Manusia Di Daerah Istimewa Yogyakarta," *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam (Darussalam Journal of Economic Perspec* 6, no. 1 (2020): 36-53.

² Habibie Hendra Carlo And Ayu Nrangwesti, "Invaliditas Letter Of Intent Antara Yunani Dan Dana Moneter Internasional," *Reformasi Hukum Trisakti* (2019).

³ Ahmad Khumaidi Ja'far Et Al., "Perkembangan Dan Prospek Perbankan Syariah Indonesia," *Jurnal Islamico* (2020).

⁴ Ellyana Amran And Firdayetti Firdayetti, "Penerapan Bisnis Islami Pada Jasa Keuangan Bagi Pengusaha Ukami," *Jurnal Abdi Masyarakat Indonesia (Jamin)* (2021).

⁵ Bestari Karlinda And Ina Ratnasari, "Analisis Du Pont System Untuk Mengukur Kinerja Keuangan Perusahaan," *Inovasi* (2021).

⁶ Akhnes Noviyanti And Teguh Erawati, "Pengaruh Persepsi Kemudahan, Kepercayaan Dan Efektivitas Terhadap Minat Menggunakan Financial Technology (Fintech) (Studi Kasus: Ukm Di Kabupaten Bantul)," *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Finansial Indonesia* (2021).

⁷ Said Salim Dahda, Muhammad Syaifudin, And Elly Ismiyah, "Usulan Strategi Pemasaran Pada Produk Tas Ransel Di Ukm Ud.Risslin Dengan Metode Swot Dan Qspm," *Justi (Jurnal Sistem Dan Teknik Industri)* (2022).

⁸ Irsal Zulkifli, Muhammad Idris, And Mukhtar Hamzah, "Pengaruh Motivasi, Pelayanan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Bulukumba," *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia* (2021).

memiliki peran tenaga kerja dalam persatuan waktu ⁹ seorang karyawan hendaknya memiliki produktivitas kerja yang tinggi, pada dasarnya kerja bukan semata mata di tujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak banyaknya melainkan kualitas kerja juga penting untuk di perhatikan ¹⁰. seorang karyawan dapat di katakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan output yang sesuai dengan standar yang di tetapkan oleh perusahaan. produktivitas adalah hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan sebenarnya ¹¹.

Work engagement, work-life balance, dan work overload adalah tiga faktor internal yang secara signifikan memengaruhi produktivitas kerja karyawan di sektor perbankan ¹². Work engagement merujuk pada tingkat keterlibatan emosional, kognitif, dan perilaku karyawan dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki tingkat work engagement yang tinggi cenderung lebih berdedikasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, yang kemudian dapat meningkatkan produktivitas mereka ¹³. Sebuah penelitian yang relevan yang dapat menjadi referensi adalah penelitian yang dilakukan oleh ¹⁴ Dalam penelitian ini, mereka mengidentifikasi keterlibatan kerja sebagai konsep yang terdiri dari tiga dimensi utama: semangat (semangat), dedikasi (dedikasi), dan penyerapan (keterlibatan). Vigor mengacu pada tingkat energi dan ketekunan yang tinggi dalam bekerja, dedikasi menggambarkan tingkat kebersamaan dan keterlibatan emosional terhadap pekerjaan, sedangkan penyerapan mencerminkan tingkat fokus dan keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat work engagement yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, tingkat kinerja yang lebih baik, dan tingkat absensi yang lebih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak hanya penting bagi kesejahteraan individu, tetapi juga berdampak positif pada produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, penelitian lain menemukan bahwa work engagement juga berhubungan dengan tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi di luar lingkungan kerja ¹⁵ Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja tidak hanya berdampak pada kinerja di tempat kerja, tetapi juga pada kesejahteraan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan mendorong keterlibatan kerja di antara karyawan mereka, karena hal ini dapat membawa manfaat tidak hanya bagi individu karyawan tetapi juga bagi keseluruhan organisasi dalam hal Di sisi lain, work-life balance merujuk pada sejauh mana karyawan dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Karyawan yang dapat mencapai work-life balance yang baik cenderung lebih puas dan lebih termotivasi dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan

⁹ Brilian Swatika, Pipid Ari Wibowo, And Zaenal Abidin, "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat* (2022).

¹⁰ Erni Megawati, Siti Nurmayanti, And Sri Tatminingsih, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Aparatur, Restrukturisasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa," *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* (2022).

¹¹ Akhmad Syukron And Purwaningsih, "Sistem Informasi Manajemen Administrasi Keuangan Panti Asuhan Berbasis Website," *Jurnal Responsif: Riset Sains Dan Informatika* (2020).

¹² Ria Yanah, "Pengaruh Work Family Conflict Dan Work Engagement Pada Life Satisfaction Melalui Work Life Balance," *File:///C:/Users/Vera/Downloads/Askep_Agregat_Anak_And_Remaja_Print.Docx* (2020).

¹³ Rizky Radiansyah Rizky, Hendro Prakoso, And Rizka Hadian Permana, "Effect Of Playful Work Design On Work Engagement To Coffee Shop's Barista In Bandung City," *Bandung Conference Series: Psychology Science* (2023).

¹⁴ Natalia Gloria Christi Wokas, Lucky O.H Dotulong, And Regina Trifena Saerang, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan," *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* (2022).

¹⁵ Despoina Xanthopoulou Et Al., "Reciprocal Relationships Between Job Resources, Personal Resources, And Work Engagement," *Journal Of Vocational Behavior* (2009).

produktivitas mereka. Penelitian yang dilakukan oleh¹⁶ memperkenalkan konsep keseimbangan kehidupan kerja dan menyoroti pentingnya hal ini dalam¹⁷ secara keseluruhan. Mereka menekankan bahwa individu yang mampu mengelola pekerjaan dan komitmen kehidupan pribadinya secara efektif akan mengalami penurunan tingkat stres dan peningkatan kesehatan mental. Sebuah studi menemukan bahwa karyawan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi dan lebih berkomitmen terhadap organisasinya¹⁸. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa ketika individu memiliki waktu untuk terlibat dalam aktivitas pribadi dan menghabiskan waktu berkualitas bersama keluarga dan teman, mereka cenderung merasa puas dan puas dalam kedua aspek kehidupan mereka. Selanjutnya penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang mempromosikan inisiatif keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan melihat dampak positif terhadap semangat kerja dan produktivitas karyawan¹⁹.

Namun, work overload atau beban kerja yang berlebihan dapat menjadi hambatan utama bagi produktivitas karyawan²⁰. Ketika karyawan merasa terlalu banyak tugas atau tanggung jawab yang harus diemban, hal ini dapat menyebabkan penurunan kualitas pekerjaan, peningkatan stres, dan bahkan kelelahan yang berujung pada penurunan produktivitas²¹. Work Overload atau beban kerja yang berlebihan memang bisa menjadi penghambat utama produktivitas karyawan. Ketika karyawan merasa terbebani dengan tugas atau tanggung jawab yang terlalu banyak, hal tersebut dapat menyebabkan penurunan kualitas pekerjaan, peningkatan tingkat stres, bahkan kelelahan yang pada akhirnya mengakibatkan penurunan produktivitas. Penelitian²² mendukung anggapan bahwa tuntutan kerja yang tinggi, seperti beban kerja yang berlebihan, dapat menimbulkan hasil negatif bagi karyawan. Akibat negatif ini mungkin termasuk penurunan kepuasan kerja, peningkatan niat berpindah, dan gangguan kesehatan fisik dan mental. Selain itu, penelitian yang dilakukan²³ menemukan bahwa beban kerja yang berlebihan berhubungan secara signifikan dengan kelelahan emosional, yang merupakan komponen kunci dari kelelahan. Burnout adalah sindrom psikologis yang muncul akibat stres kronis di tempat kerja yang tidak berhasil dikelola²⁴. Hal ini semakin menekankan dampak merugikan dari kelebihan beban kerja terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Selain itu, kepuasan kerja juga memiliki peran penting dalam menghubungkan faktor-faktor seperti work engagement, work-life balance, dan work overload dengan produktivitas

¹⁶ Jeffrey H. Greenhaus And Nicholas J. Beutell, " Sources Of Conflict Between Work And Family Roles ," *Academy Of Management Review* (1985).

¹⁷ Gantara Tino Pasomba, Purwadi, And Fitri Kurniawati, "Peran Perusahaan Dalam Meningkatkan Kualitas Hidup Karyawan Pt. Tri Bakti Sarimas," *Agrifit : Journal Of Agribusiness Plantation* (2021).

¹⁸ Oksen Pariangan And Zulkifli Djunaidi, "Analisis Faktor-Faktor Risiko Psikososial Di Perusahaan Minyak Dan Gas Bumi Pt X," *Prepotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat* (2022).

¹⁹ Linggom Margomgom, Sri Wahyuni Tarigan, And Anita Christine Sembiring, "Usulan Perbaikan Sistem Manajemen K3 Di Pt Libo Sawit Perkasah Siak," *Jurnal Ilmiah Teknik Industri Prima (Juriti Prima)* (2019).

²⁰ Moh. Alyafi Dg. Matiro Et Al., "Pengukuran Beban Kerja Menggunakan Metode Full Time Equivalent (Fte) Pada Divisi Proses Pt. Delta Subur Permai," *Jambura Industrial Review (Jirev)* (2021).

²¹ Fariz Aryo Baskoro And Seger Handoyo, "Pengaruh Beban Kerja Berlebih Terhadap Konflik Kerja Keluarga Dan Tuntutan Keluarga Sebagai Variabel Moderator," *Analitika* (2020).

²² P. E. Spector And S. M. Jex, "Development Of Four Self-Report Measures Of Job Stressors And Strain: Interpersonal Conflict At Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, And Physical Symptoms Inventory,," *Journal Of Occupational Health Psychology* (1998).

²³ Nathan P. Podsakoff, Jeffery A. Lepine, And Marcie A. Lepine, "Differential Challenge Stressor-Hindrane Stressor Relationships With Job Attitudes, Turnover Intentions, Turnover, And Withdrawal Behavior: A Meta-Analysis," *Journal Of Applied Psychology* (2007).

²⁴ Febry Ariefani And Dadan Erwandi, "Analisis Faktor Distress Pada Petugas Pemadam Kebakaran : Sistematis Review," *Jurnal Kesehatan Tambusai* (2023).

kerja karyawan²⁵. Kepuasan kerja dapat dianggap sebagai variabel mediasi yang menghubungkan pengaruh faktor-faktor tersebut dengan produktivitas kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih bersemangat, lebih berdedikasi, dan lebih produktif²⁶. Ketika karyawan puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan lebih terlibat, mengalami keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik, dan mengatasi tuntutan pekerjaan secara efektif, sehingga menghasilkan peningkatan produktivitas²⁷. Kesimpulannya, kepuasan kerja memainkan peran penting dalam menghubungkan keterlibatan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan beban kerja yang berlebihan dengan produktivitas kerja. Organisasi harus memprioritaskan penciptaan lingkungan kerja yang menumbuhkan kepuasan kerja untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, keseimbangan kehidupan kerja, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kompensasi²⁸, kepuasan kerja²⁹, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja³⁰ dapat mempengaruhi produktivitas karyawan secara signifikan. Selain itu, penelitian telah menyelidiki dampak variabel seperti keseimbangan kehidupan kerja³¹, motivasi, dan pelatihan³² terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian ini mempertimbangkan peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara faktor-faktor internal seperti work engagement, work-life balance, dan work overload dengan produktivitas kerja. Sementara banyak penelitian telah meneliti faktor-faktor yang berbeda secara terpisah, penelitian ini mengeksplorasi bagaimana kepuasan kerja dapat bertindak sebagai jembatan yang menghubungkan faktor-faktor tersebut dengan produktivitas kerja secara holistik³³. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi hubungan antara work engagement, work-life balance, dan work overload dengan produktivitas kerja karyawan perbankan, serta peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi³⁴. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan di sektor perbankan, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan mereka.

²⁵ Khairunisa Nur Baiti, Djumali Djumali, And Eny Kustiyah, "Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta," *Jurnal Ilmiah Edunomika* (2020).

²⁶ Putri Amalia Muntaha, Dene Herwanto, And Mohammad Rifany Asyidikiah, "Analisis Produktivitas Pekerja Menggunakan Metode Work Sampling Di Toko Xyz," *String (Satuan Tulisan Riset Dan Inovasi Teknologi)* (2022).

²⁷ Anisa Sofia Et Al., "Analisis Disiplin Kerja Dalam Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Di Puskesmas Lubuk Basung," *Warta Dharmawangsa* (2023).

²⁸ Moh Khamal Salote, Fitryane Lihawa, And Iswan Dunggio, "Hubungan Kondisi Sosial Ekonomi Masyarakat Petani Terhadap Degradasi Lahan Di Das Alo Puhu Provinsi Gorontalo," *Jambura Geo Education Journal* (2022).

²⁹ Putu Yuwanda Artana And Ni Wayan Mujiati Se., M.Si., "Peran Kepuasan Kerja Memediasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* (2022).

³⁰ Tomy Sun Siagian And Hazmanan Khair, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, No. 1 (2018): 59–70.

³¹ Sefta Nandiatama Fahrizal Isni, Lia Amalia, And Rina Anindita, "Pengaruh Pembagian Waktu Kerja Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Retensi Karyawan," *Jurnal Ilmu Manajemen* (2022).

³² Ryani Dhyana Parashakti And Dewi Noviyanti, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)* (2021).

³³ Hanifa Yuniasari And Fitria Saftarina, "Penatalaksanaan Holistik Asma Eksaserbasi Pada Pasien Wanita Dewasa Dengan Pendekatan Kedokteran Keluarga," *Medula* (2021).

³⁴ Tiswanti Ayunasrah Et Al., "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah," *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* (2022).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif (qualitative approach) dengan metode fenomenologis. Pendekatan kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata (ucapan), tulisan, dan perilaku dari orang-orang yang diamati.

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif deskriptif.³⁵ mengatakan bahwa, metode penelitian pada dasarnya merupakan ciri-ciri ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam pendekatan kuantitatif. Menurut³⁶ mengatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggunakan observasi, wawancara atau angket mengenai keadaan sekarang ini, mengenai subjek yang sedang diteliti. Melalui angket dan sebagainya kita mengumpulkan data untuk menguji hipotesis atau menjawab suatu pertanyaan. Melalui penelitian deskriptif ini peneliti akan memaparkan yang sebenarnya terjadi mengenai keadaan sekarang ini yang sedang diteliti. Penelitian ini dilakukan pada Bank BRI di Kota Bandung. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah random sampling sehingga dalam penelitian ini didapatkan sampel penelitian ini adalah 100 karyawan Bank BRI di Kota Bandung.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). PLS merupakan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan berdasarkan variance atau componentbased structural equation modeling. Menurut³⁷, tujuan PLS-SEM adalah untuk mengembangkan teori atau membangun teori (orientasi prediksi). PLS digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten (prediction). PLS merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak mengasumsikan data acak dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sampel kecil³⁸.

Pembahasan dan Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menjamin bahwa pengukuran yang digunakan akurat dan dapat diandalkan (valid and reliabel). Pengujian validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada:

Pertama, Convergent Validity adalah metrik yang dinilai dalam kaitannya dengan korelasi antara skor item/komponen dan skor konstruk, seperti yang terlihat pada faktor pemuatan standar yang menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item yang diukur dan konstraknya. Jika berkorelasi Pengukuran refleksi individu dikatakan tinggi jika > 0.7 .

Kedua, Validitas diskriminan adalah model pengukuran dengan indeks refleksi yang dinilai berdasarkan ukuran dan konstruk cross-loading. Validitas diskriminan, yaitu membandingkan root mean square of variance (AVE) yang diekstraksi, suatu alat dinyatakan valid jika nilai AVE-nya > 0.5 .

Ketiga, Composite reliability merupakan ukuran suatu struktur yang dapat dilihat dari segi koefisien variabel laten. Dalam pengukuran ini, jika tercapai nilai > 0.70 maka konstruksi tersebut dapat dikatakan memiliki keandalan yang tinggi.

Keempat, Cronbach's Alpha adalah uji reliabilitas yang dirancang untuk memperkuat hasil reliabilitas komposit. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's alpha > 0.7 .

³⁵ S Sugiyono, "Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D (Ke-25.)," *Bandung: Alfabeta Cv* (2017).

³⁶ Marko Sarstedt Et Al., "Structural Model Robustness Checks In Pls-Sem," *Tourism Economics* (2020).

³⁷ Ibid.

³⁸ J. F. Hair Et Al., "When To Use And How To Report The Results Of Pls-Sem.," *European Business Review* (2019).

Pengujian Instrumen

Uji Instrumen	Uji yang digunakan
Uji Validitas	Convergent Validity AVE
Uji Reliabilitas	Cronbach Alpha Composite Reliability

Uji R Square

R-square konstruk dependen digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen spesifik terhadap variabel laten dependen, yang menampilkan besarnya pengaruh.

Analisa Inner Model

Analisis Model Dalam, juga dikenal sebagai Model Struktural, adalah teknik untuk memprediksi hubungan sebab akibat antara variabel model. Hipotesis diuji selama analisis model dalam dalam pengujian Smart PLS. Nilai t-statistik dan nilai probabilitas dapat ditunjukkan dalam mengevaluasi hipotesis. Hasil t-statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan nilai statistik adalah 1,96 untuk alpha 5 persen, sedangkan skor beta digunakan untuk mengetahui arah pengaruh hubungan antar variabel. Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesa adalah

$H_a = t\text{-statistik} > 1.96$ dengan skor p-values < 0.05 .

$H_0 = t\text{-statistik} < 1.96$ dengan skor p-values > 0.05 .

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Outer Model

Hasil Uji Validitas

Uji validitas berfungsi untuk mengukur kevalidan kuesioner. Pada penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan convergent validity dan AVE. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai AVE > 0.05 dan nilai outer loading (> 0.7).

Variabel	Kode Indikator	AVE	Outer Loading	Keterangan
Work Engagement	X1.1	0.563	0.769	Valid
	X1.2		0.748	Valid
	X1.3		0.725	Valid
	X1.4		0.758	Valid
	X1.5		0.754	Valid
	X1.6		0.756	Valid
	X1.7		0.742	Valid
Work Life Balance	X1.1	0.618	0.740	Valid
	X1.2		0.815	Valid
	X1.3		0.744	Valid
	X1.4		0.791	Valid
	X1.5		0.819	Valid
	X1.6		0.806	Valid
Work Overload	X3.1	0.550	0.718	Valid
	X3.2		0.755	Valid
	X3.3		0.743	Valid
	X3.4		0.775	Valid
	X3.5		0.734	Valid
	X3.6		0.722	Valid

Kinerja Karyawan	Y1.1	0.594	0.807	Valid
	Y1.2		0.791	Valid
	Y1.3		0.751	Valid
	Y1.4		0.781	Valid
	Y1.5		0.776	Valid
	Y1.6		0.712	Valid
Kepuasan Kerja	Z1.1	0.585	0.775	Valid
	Z1.2		0.740	Valid
	Z1.3		0.723	Valid
	Z1.4		0.770	Valid
	Z1.5		0.814	Valid

Hasil Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 2 jenis uji reliabilitas yakni uji Cronbach Alpha dan Uji Composite Reliability. Cronbach Alpha mengukur nilai terendah (lowerbound) reliabilitas. Data dinyatakan baik jika data tersebut memiliki nilai Cronbach alpha >0.6. Sedangkan composite reliability mengukur nilai reliabilitas yang sebenarnya dari suatu variabel. Data dinyatakan memiliki reliabilitas tinggi apabila memiliki skor composite reliability >0.7

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kepuasan Kerja	0.823	0.876
Kinerja Karyawan	0.863	0.897
Work Engagement	0.871	0.900
Work Life Balance	0.876	0.907
Work Overload	0.836	0.880

Berdasarkan penghitungan yang dilakukan, ditemukan bahwa semua butir instrument reliabel dengan semua variable memiliki skor Cronbach Alpha > 0.6 dan Composite Reliability >0.7.

Uji Inner Model Uji R-Square

Coefficient determination (R-Square) dipakai dalam pengukuran terkiat seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya. Berdasarkan analisis data yang dilakukan melalui penggunaan program smartPLS, didapatkan nilai R-Aquare sebagaimana yang tertera pada tabel berikut:

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.597	0.584
Kinerja Karyawan	0.662	0.647

Perolehan skor pada tabel menjabarkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dijelaskan oleh Work Engagement, Work Life Balance, Work Overload sebesar 59,7% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variable lain yang belum termasuk dalam penelitian ini.

Perolehan skor pada tabel menjabarkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dijelaskan oleh Work Engagement, Work Life Balance, Work Overload, Kepuasan Kerja sebesar 66,2% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variable lain yang belum termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.280	2.759	0.003
Work Engagement -> Kepuasan Kerja	0.327	3.052	0.001
Work Engagement -> Kinerja Karyawan	0.300	3.653	0.000
Work Life Balance -> Kepuasan Kerja	0.280	2.889	0.002
Work Life Balance -> Kinerja Karyawan	0.252	2.311	0.011
Work Overload -> Kepuasan Kerja	0.285	2.472	0.007
Work Overload -> Kinerja Karyawan	0.120	1.168	0.122

Pengaruh tidak langsung

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Work Engagement -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.091	2.123	0.017
Work Life Balance -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.078	1.843	0.033
Work Overload -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.080	1.750	0.040

Work Engagement -> Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan diperoleh skor Beta Positif (0.300) dengan T statistik 3.653 ($p > 1,96$) dan p values 0.000 ($p < 0.05$) menghasilkan pengaruh yang positif signifikan dimana Work Engagement dapat meningkatkan Kinerja Karyawan perbankan.

Keterlibatan kerja terbukti memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor perbankan. Penelitian³⁹ menegaskan adanya hubungan positif dan signifikan antara keterikatan kerja dan kinerja karyawan. Demikian pula,⁴⁰ menemukan bahwa keterlibatan kerja memiliki hubungan yang lebih kuat dengan kinerja dibandingkan dengan faktor lain seperti komitmen organisasi.⁴¹ Hal ini semakin didukung oleh Putuhena (2023) yang mereferensikan sebuah penelitian yang menunjukkan adanya hubungan positif antara work engagement dengan kinerja karyawan pada suatu perusahaan tertentu. Selain itu,⁴² menekankan dampak positif keterlibatan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi, yang lebih jauh menggarisbawahi pentingnya keterlibatan dalam meningkatkan

³⁹ Sri Wahyuni*, Zainur Rasyid Ridlo, And Dwi Nova Rina, "Pengembangan Media Pembelajaran Interaktif Berbasis Articulate Storyline Terhadap Kemampuan Berpikir Kritis Siswa Smp Pada Materi Tata Surya," *Jurnal Ipa & Pembelajaran Ipa* (2022).

⁴⁰ Francisco Cesário And Maria José Chambel, "Linking Organizational Commitment And Work Engagement To Employee Performance," *Knowledge And Process Management* (2017).

⁴¹ Owais Nazir And Jamid Ul Islam, "Enhancing Organizational Commitment And Employee Performance Through Employee Engagement: An Empirical Check," *South Asian Journal Of Business Studies* (2017).

⁴² Bin Lou Et Al., "An Image-Based Deep Learning Framework For Individualising Radiotherapy Dose: A Retrospective Analysis Of Outcome Prediction," *The Lancet Digital Health* (2019).

kinerja secara keseluruhan. Kesimpulannya, literatur secara konsisten mendukung gagasan bahwa keterlibatan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor perbankan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong keterlibatan, organisasi berpotensi meningkatkan produktivitas dan efektivitas karyawannya, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan hasil kinerja.

Work Life Balance -> Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan diperoleh skor Beta Positif (0.252) dengan T statistik 2.311 ($p > 1,96$) dan p values 0.011 ($p < 0.05$) menghasilkan pengaruh yang positif signifikan dimana Work Life Balance dapat meningkatkan Kinerja Karyawan perbankan.

Keseimbangan kehidupan kerja telah dipelajari secara ekstensif dalam konteks kinerja karyawan di sektor perbankan.⁴³ menemukan hubungan positif yang signifikan antara work-life balance dan kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan. Senada dengan itu,⁴⁴ menyoroti pengaruh positif dan signifikan work-life balance terhadap kinerja pegawai di industri perbankan. Namun,⁴⁵ memaparkan hasil yang menunjukkan adanya pengaruh positif namun tidak signifikan antara work-life balance terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut⁴⁶ menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan motivasi kerja. Demikian pula⁴⁷ menunjukkan bahwa work-life balance mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu⁴⁸ menekankan pentingnya keseimbangan kehidupan kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama. Kesimpulannya, sintesis studi-studi tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor perbankan melalui pengaruhnya terhadap keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja secara keseluruhan. Organisasi yang memprioritaskan inisiatif keseimbangan kehidupan kerja kemungkinan besar akan mengalami peningkatan kinerja dan tingkat keterlibatan karyawan.

Work Overload -> Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis Work Overload terhadap Kinerja Karyawan diperoleh skor Beta Positif (0.120) dengan T statistik 1.168 ($p > 1,96$) dan p values 0.122 ($p < 0.05$) menghasilkan pengaruh yang positif tidak signifikan dimana Work Overload dapat meningkatkan Kinerja Karyawan perbankan.

Beban kerja yang berlebihan di sektor perbankan dapat memberikan dampak yang berbeda terhadap kinerja karyawan. Meskipun beberapa penelitian menunjukkan bahwa

⁴³ Riska Nurul Azizah, "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang," *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* (2023).

⁴⁴ Sri Mardiana Et Al., "Pelatihan Pencatatan Akuntansi Untuk Usaha Pemula Bagi Warga Desa Cicalengka Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang Banten," *Dedikasi Pkm* (2021).

⁴⁵ Tomy Rizky Izzalqurny, Nurus Shobah, And Lisya Faidlotur Rohmah, "Menguak Penerapan Akuntansi Pada Bum Desa Di Indonesia," *Maksimum* (2022).

⁴⁶ Ryan Rene And Sari Wahyuni, "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta," *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya* 16, No. 1 (2018): 53-63.

⁴⁷ Dewi Melinia Kurniasari And Qi Mangku Bahjahtullah, "Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Btn Syariah Kc Solo)," *Nisbah: Jurnal Perbanka Syariah* (2022).

⁴⁸ Arry Irawan, Setiawan Setiawan, And Rosa Dwi Andini, "Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Lq45," *Jpeka: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen Dan Keuangan* (2022).

beban kerja yang berlebihan merupakan kenyataan yang tidak dapat disangkal di sektor perbankan dan sangat penting untuk mengelola kinerja karyawan ⁴⁹ penelitian lain menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan pelepasan pekerjaan ⁵⁰. Selain itu, penelitian telah menunjukkan bahwa kelebihan peran dapat memoderasi hubungan antara karakteristik kerja tertentu dan kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa dampak faktor-faktor seperti efikasi diri dan tingkat tujuan terhadap kinerja dapat bervariasi berdasarkan tingkat kelebihan peran yang dialami ⁵¹. Selain itu, literatur menyoroti pentingnya mempertimbangkan berbagai faktor selain beban kerja yang berlebihan. Misalnya, efektivitas sistem manajemen kinerja dan keterlibatan karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh ⁵² menunjukkan bahwa stres kerja, pemiskinan intrinsik, dan kelebihan peran dapat berkorelasi positif dengan kinerja, menekankan interaksi kompleks dari berbagai variabel dalam menentukan hasil karyawan. Dalam konteks sektor perbankan, di mana kinerja karyawan menjadi perhatian yang signifikan ⁵³, memahami dampak beban kerja yang berlebihan serta faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin sangatlah penting. Penelitian juga mengeksplorasi peran aktivitas manajemen pengetahuan dan kapabilitas dinamis dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor perbankan ⁵⁴. Selain itu, penerapan sistem kerja dan teknologi dengan keterlibatan tinggi terbukti berdampak positif terhadap kinerja sektor perbankan ⁵⁵. Kesimpulannya, meskipun beban kerja yang berlebihan mungkin tidak memberikan dampak positif langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor perbankan, interaksinya dengan variabel lain dan karakteristik pekerjaan dapat memainkan peran penting dalam membentuk hasil kerja pegawai. Oleh karena itu, pendekatan holistik yang mempertimbangkan beban kerja dan faktor-faktor lain sangat penting untuk memahami dan meningkatkan kinerja pegawai di sektor perbankan.

Work Engagement -> Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis Work Engagement terhadap Kepuasan Kerja diperoleh skor Beta Positif (0.327) dengan T statistik 3.052 ($p > 1,96$) dan p values 0.001 ($p < 0.05$) menghasilkan pengaruh yang positif signifikan dimana Work Engagement dapat meningkatkan Kepuasan Kerja.

Keterlibatan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja di kalangan karyawan. Beberapa penelitian telah mengeksplorasi hubungan antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ⁵⁶ menemukan bahwa keterlibatan

⁴⁹ Mohsin Shahzad Et Al., "Exploring The Influence Of Knowledge Management Process On Corporate Sustainable Performance Through Green Innovation," *Journal Of Knowledge Management* (2020).

⁵⁰ J. Leva-Bueno, Sally A. Peyman, And P. A. Millner, "A Review On Impedimetric Immunosensors For Pathogen And Biomarker Detection," *Medical Microbiology And Immunology*, 2020.

⁵¹ Michael L. Arnold And Krushnamegh Kunte, "Adaptive Genetic Exchange: A Tangled History Of Admixture And Evolutionary Innovation," *Trends In Ecology And Evolution*, 2017.

⁵² Heni Fitri Ratna Sari, Ekawarna Ekawarna, And Urip Sulistiyo, "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru," *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* (2022).

⁵³ Edison Hatoguan Manurung, Kasimir Sawito, And Isnri Rizky Yushadi, "Pelaksanaan Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Smk3) Pada Proyek Kontruksi, Studi Kasus Dikota Jakarta," *Jurnal Rekayasa Konstruksi Mekanika Sipil (Jrkms)* (2021).

⁵⁴ Wardihan Sabar Suwandi, "Do Economic Growth, Income Distribution, And Investment Reduce Poverty Level?," *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* (2022).

⁵⁵ Nazaruddin Malik And Mudrifah Mudrifah, "High Involvement Work System And Performance Of Indonesian Banking Sector," *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan* (2020).

⁵⁶ Dafnis N. Coudounaris, Isaac Nana Akuffo, And Annie Owusua Nkulenu, "Human Resource Management For Ghanaian Nurses: Job Satisfaction Versus Turnover Intentions," *Sustainability (Switzerland)* (2020).

karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, ⁵⁷ menyoroti bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja ⁵⁸. Selain itu, ⁵⁹ menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ⁶⁰. Temuan ini mendukung anggapan bahwa keterlibatan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja di kalangan karyawan. Selanjutnya ⁶¹ menekankan pengaruh positif dan signifikan kualitas layanan terhadap kepuasan kerja, memperkuat pentingnya faktor di luar keterlibatan saja ⁶². Selain itu, ⁶³ menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi beberapa faktor, termasuk keterlibatan kerja, kualitas layanan, dan motivasi, secara kolektif berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja secara keseluruhan. Kesimpulannya, literatur mendukung anggapan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Namun, penting untuk mempertimbangkan berbagai faktor lain seperti kualitas layanan, motivasi, dan budaya organisasi untuk memahami secara komprehensif dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja di kalangan karyawan.

Work Life Balance -> Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja diperoleh skor Beta Positif (0.280) dengan T statistik 2.889 ($p > 1,96$) dan p values 0.002 ($p < 0.05$) menghasilkan pengaruh yang positif signifikan dimana Work Life Balance dapat meningkatkan Kepuasan Kerja.

Keseimbangan kehidupan kerja telah diidentifikasi sebagai faktor signifikan yang mempengaruhi kepuasan kerja di kalangan karyawan. Penelitian ⁶⁴ menemukan bahwa work-life balance mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi. Selain itu, penelitian ⁶⁵ menyoroti bahwa work-life balance serta kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Minahasa. Lebih lanjut, penelitian ⁶⁶ menekankan

⁵⁷ Yohan Fitriadi Et Al., "Kontribusi Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Kepuasan Kerja," *Jurnal Ekobistek* (2022).

⁵⁸ Ellyzabeth Sukmawati Et Al., *Digitalisasi Sebagai Pengembangan Model Pembelajaran, Global Eksekutif Teknologi*, 2022.

⁵⁹ Valeria Kiky Tiomantara And I Gede Adiputra, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* (2021).

⁶⁰ Diah Pranitasari Baribin And Cici Bela Saputri, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Jrmsi-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 11, No. 1 (2020): 46–61.

⁶¹ Ika Rahayu Setyawati And Denies Priantinah, "Pengaruh Kinerja Keuangan, Kepemilikan Manajerial, Ukuran Komite Audit, Ukuran Perusahaan, Dan Kondisi Makro Ekonomi Terhadap Financial Distress Pada Perusahaan," *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi* (2021).

⁶² Thanuja Ariyasinghe Asurakkody And Sang Hee Kim, "Effects Of Knowledge Sharing Behavior On Innovative Work Behavior Among Nursing Students: Mediating Role Of Self- Leadership," *International Journal Of Africa Nursing Sciences* (2020).

⁶³ Tri Ratna Purnamarini, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelestarian Situs Manusia Purba Sangiran," *Asset: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* (2021).

⁶⁴ Fadhila Jasmin Indra And Zackharia Rialmi, "Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Meka Eduversity Komunikasi)," *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora* (2022).

⁶⁵ Bernardus Ferry Wahyu Laksono And Paulus Wardoyo, "Pengaruh Work – Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang," *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis* (2019).

⁶⁶ Reza Fazan Dhaq, Fatwa Tentama, And Khoiruddin Bashori, "Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perawat Rsud Generasi Y," *Psyche: Jurnal Psikologi* 4, No. 1 (2022): 16–30.

dampak positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa kepuasan kerja, bersama dengan faktor-faktor lain seperti disiplin, memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kesimpulannya, sintesis studi-studi ini menggarisbawahi peran penting keseimbangan kehidupan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat mengarah pada peningkatan kinerja karyawan dan komitmen organisasi. Organisasi yang memprioritaskan inisiatif keseimbangan kehidupan kerja kemungkinan besar akan merasakan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi di antara karyawannya, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kinerja dan komitmen keseluruhan yang lebih baik dalam organisasi.

Work Overload -> Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis Work Overload terhadap Kepuasan Kerja diperoleh skor Beta Positif (0.285) dengan T statistik 2.472 ($p > 1,96$) dan p values 0.007 ($p < 0.05$) menghasilkan pengaruh yang positif signifikan dimana Work Overload dapat meningkatkan Kepuasan Kerja.

Beban kerja dapat memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Meskipun beberapa penelitian menunjukkan bahwa gangguan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja⁶⁷. motivasi, lingkungan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, gaya kepemimpinan melayani, keadilan organisasional, dan disiplin kerja juga terbukti memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja karyawan⁶⁸. Penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara variabel lain seperti kesesuaian individu-organisasi, kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional dengan kinerja karyawan⁶⁹. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat menjadi variabel mediasi antara stres kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, meskipun terdapat perbedaan dalam pengaruh variabel-variabel tertentu terhadap kepuasan kerja, secara keseluruhan terdapat konteks bahwa faktor-faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan keadilan organisasional dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada pasangannya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Work Engagement -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis Work Engagement dimediasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan diperoleh skor Beta Positif (0.091) dengan T statistik 2.123 ($p > 1,96$) dan p values 0.017 ($p < 0.05$) menghasilkan pengaruh yang positif signifikan dimana kepuasan kerja dapat memediasi hubungan Work Engagement terhadap Kinerja karyawan perbankan.

Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam memediasi hubungan antara Work Engagement dan Kinerja karyawan perbankan. Penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat berdampak positif pada kualitas kerja karyawan⁷⁰. Selain itu,

⁶⁷ Ahmad Idris, "Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Dan Solvabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Mediasi Harga Saham Pada Perusahaan Makanan Dan Minuman Di Indonesia," *Fokus Bisnis : Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi* (2021).

⁶⁸ Eva Anggra Yunita, "Pengaruh Beban Kerja, Konflik Keluarga, Dan Kepuasan Gaji Terhadap Stres Kerja Auditor," *Permana : Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi* (2018).

⁶⁹ Karoline Hofslett Kopperud, Robert Buch, And Christina Skogen, "Work Overload And Leader-Member Exchange: The Moderating Role Of Psychological Flexibility," *Journal Of General Management* (2021).

⁷⁰ Putu Bagoes Dharmayasa And I Gusti Ayu Dewi Adnyani, "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* (2020).

kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja⁷¹. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan⁷². Selain itu, kepuasan kerja juga memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan⁷³. Penelitian lain menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan⁷⁴. Selain itu, kepuasan kerja juga berperan sebagai variabel mediasi antara pemulihan dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Dari berbagai penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam berbagai konteks organisasi. Oleh karena itu, dalam konteks kinerja perbankan, penting untuk memperhatikan dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja sebagai faktor mediasi yang dapat memperkuat hubungan antara Work Engagement dan kinerja karyawan

Work Life Balance -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis Work Life Balance dimediasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan diperoleh skor Beta Positif (0.078) dengan T statistik 1.843 ($p > 1,96$) dan p values 0.033 ($p < 0.05$) menghasilkan pengaruh yang positif signifikan dimana kepuasan kerja dapat memediasi hubungan Work Life Balance terhadap Kinerja karyawan perbankan.

Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan di sektor perbankan. Berdasarkan penelitian yang relevan, kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan⁷⁵. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat menjadi mediator yang signifikan dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan⁷⁶. Dalam konteks hubungan antara work-life balance dan kinerja karyawan, penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan⁷⁷. Hal ini menegaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kinerja karyawan di sektor perbankan. Beberapa penelitian juga menyoroti faktor-faktor lain yang berperan dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Misalnya, motivasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan⁷⁸. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan di sektor perbankan, penting untuk memperhatikan faktor-faktor seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, keseimbangan kehidupan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Kantor karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, menciptakan lingkungan kerja yang seimbang, dan memotivasi mereka secara efektif dapat berdampak positif pada kinerja mereka. Penelitian ini memberikan wawasan

⁷¹ Rezky Saranga, "Pengaruh Employee Engagement , Work-Life Balance Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pt. Prasetya Dwidharma Kantor Makasar)," *Ekonomi Dan Bisnis* (2022).

⁷² Lita Aulia Trianasari, "Analisa Penanggulangan Penjualan Minuman Beralkohol Ilegal (Studi Kasus Di Desa Besole Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung)," *Convention Center Di Kota Tegal* (2020).

⁷³ Artana And Se., M.Si., "Peran Kepuasan Kerja Memediasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk."

⁷⁴ Murtiadi Murtiadi Et Al., "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Gaya Komunikasi Manajer Restoran Nanny's Pavillon Mall Cipinang Indah," *Jurnal Media Penyiaran* (2021).

⁷⁵ Dharmayasa And Adnyani, "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan."

⁷⁶ Artana And Se., M.Si., "Peran Kepuasan Kerja Memediasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk."

⁷⁷ Chyntia Maharani Et Al., "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Bintaro," *Jurnal Psikologi Perseptual* (2023).

⁷⁸ Putu Irma Yunita, "Komitmen Organisasi Pada Tenaga Operasional: Peran Work-Life Balance, Stress Kerja, Dan Kepuasan Kerja," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 3, No. 1 (2018): 35–44.

yang berharga bagi manajer perbankan dalam mengelola sumber daya manusia mereka untuk mencapai kinerja yang optimal.

Work Overload -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis Work Overload dimediasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan diperoleh skor Beta Positif (0.080) dengan T statistik 1.750 ($p > 1,96$) dan p values 0.040 ($p < 0.05$) menghasilkan pengaruh yang positif signifikan dimana kepuasan kerja dapat memediasi hubungan Work Overload terhadap Kinerja karyawan perbankan.

Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan di sektor perbankan. Penelitian oleh ⁷⁹ menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ⁸⁰. Temuan ini didukung oleh penelitian ⁸¹ yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, dimensi kepuasan kerja seperti pembayaran, pengawasan, promosi, dan kondisi kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ⁸². Oleh karena itu, berdasarkan temuan dari berbagai penelitian yang relevan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memegang peranan penting dalam memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan di sektor perbankan. Faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja juga turut berperan dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan didapatkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor-faktor lingkungan kerja dan kinerja serta kepuasan kerja karyawan perbankan. Secara khusus, Work Engagement dan Work Life Balance terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara Work Overload juga memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan. Temuan ini menekankan pentingnya memperhatikan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka dan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi untuk memastikan kinerja yang optimal. Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti menjadi mediator yang signifikan dalam hubungan antara faktor lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Implikasinya, perusahaan perlu mengimplementasikan strategi manajemen sumber daya manusia yang fokus pada meningkatkan keterlibatan, keseimbangan kehidupan kerja, dan mengurangi beban kerja yang berlebihan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Namun, penelitian ini juga memiliki keterbatasan, seperti generalisasi temuan yang perlu dilakukan dengan hati-hati karena keterbatasan sampel dan metode penelitian, serta adanya bias responden atau penelitian yang perlu diperhatikan dalam interpretasi hasil.

⁷⁹ Dharmayasa And Adnyani, "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan."

⁸⁰ Ibid.

⁸¹ Prayoga Putra Wardhana, "Peran Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Ilham Hasil Mandiri Kabupaten Sidoarjo," *Jurnal Ilmu Manajemen* (2020).

⁸² Feny Winandar, I Ketut R.Sudiarditha, And Dewi Susita, "Pengaruh Budaya Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Matahari Department Store Tbk," *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)* (2021).

DAFTAR PUSTAKA

- Akhnes Noviyanti, And Teguh Erawati. "Pengaruh Persepsi Kemudahan, Kepercayaan Dan Efektivitas Terhadap Minat Menggunakan Financial Technology (Fintech) (Studi Kasus: Umkm Di Kabupaten Bantul)." *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Finansial Indonesia* (2021).
- Amran, Ellyana, And Firdayetti Firdayetti. "Penerapan Bisnis Islami Pada Jasa Keuangan Bagi Pengusaha Ukami." *Jurnal Abdi Masyarakat Indonesia (Jamin)* (2021).
- Arieffani, Febry, And Dadan Erwandi. "Analisis Faktor Distress Pada Petugas Pemadam Kebakaran : Sistematis Review." *Jurnal Kesehatan Tambusai* (2023).
- Arnold, Michael L., And Krushnamegh Kunte. "Adaptive Genetic Exchange: A Tangled History Of Admixture And Evolutionary Innovation." *Trends In Ecology And Evolution*, 2017.
- Artana, Putu Yuwanda, And Ni Wayan Mujiati Se., M.Si. "Peran Kepuasan Kerja Memediasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* (2022).
- Asurakkody, Thanuja Ariyasinghe, And Sang Hee Kim. "Effects Of Knowledge Sharing Behavior On Innovative Work Behavior Among Nursing Students: Mediating Role Of Self- Leadership." *International Journal Of Africa Nursing Sciences* (2020).
- Aulia Trianasari, Lita. "Analisa Penanggulangan Penjualan Minuman Beralkohol Ilegal (Studi Kasus Di Desa Besole Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung)." *Convention Center Di Kota Tegal* (2020).
- Ayunasrah, Tiswanti, Ratnawati Ratnawati, Rahma Diana, And Ansari Ansari. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah." *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* (2022).
- Azizah, Riska Nurul. "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang." *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* (2023).
- Baiti, Khairunisa Nur, Djumali Djumali, And Eny Kustiyah. "Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta." *Jurnal Ilmiah Edunomika* (2020).
- Baribin, Diah Pranitasari, And Cici Bela Saputri. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jrmsi-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 11, No. 1 (2020): 46–61.
- Baskoro, Fariz Aryo, And Seger Handoyo. "Pengaruh Beban Kerja Berlebih Terhadap Konflik Kerja Keluarga Dan Tuntutan Keluarga Sebagai Variabel Moderator." *Analitika* (2020).
- Carlo, Habibie Hendra, And Ayu Nrangwesti. "Invaliditas Letter Of Intent Antara Yunani Dan Dana Moneter Internasional." *Reformasi Hukum Trisakti* (2019).
- Cesário, Francisco, And Maria José Chambel. "Linking Organizational Commitment And Work Engagement To Employee Performance." *Knowledge And Process Management* (2017).
- Coudounaris, Dafnis N., Isaac Nana Akuffo, And Annie Owusua Nkulenu. "Human Resource Management For Ghanaian Nurses: Job Satisfaction Versus Turnover Intentions." *Sustainability (Switzerland)* (2020).
- Dahda, Said Salim, Muhammad Syaifudin, And Elly Ismiyah. "Usulan Strategi Pemasaran Pada Produk Tas Ransel Di Ukm Ud.Risslin Dengan Metode Swot Dan Qspm." *Justi (Jurnal Sistem Dan Teknik Industri)* (2022).
- Dharmayasa, Putu Bagoes, And I Gusti Ayu Dewi Adnyani. "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* (2020).
- Dihag, Reza Fazan, Fatwa Tentama, And Khoiruddin Bashori. "Pengaruh Work-Life Balance,

- Kepuasan Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perawat Rsud Generasi Y." *Psyche: Jurnal Psikologi* 4, No. 1 (2022): 16–30.
- Fitriadi, Yohan, Romi Susanto, Irdam, And Rika Wahyuni. "Kontribusi Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Kepuasan Kerja." *Jurnal Ekobistek* (2022).
- Greenhaus, Jeffrey H., And Nicholas J. Beutell. "Sources Of Conflict Between Work And Family Roles ." *Academy Of Management Review* (1985).
- Hair, J. F., J. J. Risher, M. Sarstedt, And C. M. Ringle. "When To Use And How To Report The Results Of Pls-Sem." *European Business Review* (2019).
- Idris, Ahmad. "Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Dan Solvabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Mediasi Harga Saham Pada Perusahaan Makanan Dan Minuman Di Indonesia." *Fokus Bisnis : Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi* (2021).
- Indra, Fadhila Jasmin, And Zackharia Rialmi. "Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Meka Eduversity Komunikasi)." *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora* (2022).
- Irawan, Arry, Setiawan Setiawan, And Rosa Dwi Andini. "Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Lq45." *Jpeka: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen Dan Keuangan* (2022).
- Isni, Sefta Nandiatama Fahrizal, Lia Amalia, And Rina Anindita. "Pengaruh Pembagian Waktu Kerja Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Retensi Karyawan." *Jurnal Ilmu Manajemen* (2022).
- Izzalqurny, Tomy Rizky, Nurus Shobah, And Lisya Faidlotur Rohmah. "Menguak Penerapan Akuntansi Pada Bum Desa Di Indonesia." *Maksimum* (2022).
- Ja'far, Ahmad Khumaidi, Nur Roikhatul Jannah, Halim Alamsyah, Zaini Ibrahim, Hulu Nisrina, Ika Fitriyani, Nining Sudiyarti, Et Al. "Perkembangan Dan Prospek Perbankan Syariah Indonesia." *Jurnal Islamico* (2020).
- Karlinda, Bestari, And Ina Ratnasari. "Analisis Du Pont System Untuk Mengukur Kinerja Keuangan Perusahaan." *Inovasi* (2021).
- Kopperud, Karoline Hofstett, Robert Buch, And Christina Skogen. "Work Overload And Leader-Member Exchange: The Moderating Role Of Psychological Flexibility." *Journal Of General Management* (2021).
- Kurniasari, Dewi Melinia, And Qi Mangku Bahjahtullah. "Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Btn Syariah Kc Solo)." *Nisbah: Jurnal Perbanka Syariah* (2022).
- Laksono, Bernardus Ferry Wahyu, And Paulus Wardoyo. "Pengaruh Work - Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang." *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis* (2019).
- Leva-Bueno, J., Sally A. Peyman, And P. A. Millner. "A Review On Impedimetric Immunosensors For Pathogen And Biomarker Detection." *Medical Microbiology And Immunology*, 2020.
- Lou, Bin, Semihcan Doken, Tingliang Zhuang, Danielle Wingerter, Mishka Gidwani, Nilesh Mistry, Lance Ladic, Ali Kamen, And Mohamed E. Abazeed. "An Image-Based Deep Learning Framework For Individualising Radiotherapy Dose: A Retrospective Analysis Of Outcome Prediction." *The Lancet Digital Health* (2019).
- Maharani, Chyntia, Aulia Diaz Kinanti, Aditya Yogiswara, Dyah Anggi Syahputri, And Ellyana Dwi Farisandy. "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Bintaro." *Jurnal Psikologi Perseptual* (2023).

- Malik, Nazaruddin, And Mudrifah Mudrifah. "High Involvement Work System And Performance Of Indonesian Banking Sector." *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan* (2020).
- Manurung, Edison Hatoguan, Kasimir Sawito, And Isni Rizky Yushadi. "Pelaksanaan Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Smk3) Pada Proyek Kontruksi, Studi Kasus Dikota Jakarta." *Jurnal Rekayasa Konstruksi Mekanika Sipil (Jrkms)* (2021).
- Mardiana, Sri, Yenny Merinatul Hasanah, Indri Indirasari, Laila Irawati, And Endang Sugiarti. "Pelatihan Pencatatan Akuntansi Untuk Usaha Pemula Bagi Warga Desa Cicalengka Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang Banten." *Dedikasi Pkm* (2021).
- Margomgom, Linggom, Sri Wahyuni Tarigan, And Anita Christine Sembiring. "Usulan Perbaikan Sistem Manajemen K3 Di Pt Libo Sawit Perkasah Siak." *Jurnal Ilmiah Teknik Industri Prima (Juriti Prima)* (2019).
- Matiro, Moh. Alyafi Dg., Raman S. Mau, Abdul Rasyid, And Fentje Abdul Rauf. "Pengukuran Beban Kerja Menggunakan Metode Full Time Equivalent (Fte) Pada Divisi Proses Pt. Delta Subur Permai." *Jambura Industrial Review (Jirev)* (2021).
- Megawati, Erni, Siti Nurmayanti, And Sri Tatminingsih. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Aparatur, Restrukturisasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa." *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* (2022).
- Muntaha, Putri Amalia, Dene Herwanto, And Mohammad Rifany Asyidikiah. "Analisis Produktivitas Pekerja Menggunakan Metode Work Sampling Di Toko Xyz." *String (Satuan Tulisan Riset Dan Inovasi Teknologi)* (2022).
- Murtiadi, Murtiadi, Yulianti Fajar Wulandari, Yan Bastian, Lymbarski Caesariano, And Sultan Hikmawan. "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Gaya Komunikasi Manajer Restoran Nanny's Pavillon Mall Cipinang Indah." *Jurnal Media Penyiaran* (2021).
- Nazir, Owais, And Jamid Ul Islam. "Enhancing Organizational Commitment And Employee Performance Through Employee Engagement: An Empirical Check." *South Asian Journal Of Business Studies* (2017).
- Parashakti, Ryani Dhyana, And Dewi Noviyanti. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)* (2021).
- Pariangan, Oksen, And Zulkifli Djunaedi. "Analisis Faktor-Faktor Risiko Psikososial Di Perusahaan Minyak Dan Gas Bumi Pt X." *Prepotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat* (2022).
- Pasomba, Gantara Tino, Purwadi, And Fitri Kurniawati. "Peran Perusahaan Dalam Meningkatkan Kualitas Hidup Karyawan Pt. Tri Bakti Sarimas." *Agrifitia: Journal Of Agribusiness Plantation* (2021).
- Podsakoff, Nathan P., Jeffery A. Lepine, And Marcie A. Lepine. "Differential Challenge Stressor-Hindrance Stressor Relationships With Job Attitudes, Turnover Intentions, Turnover, And Withdrawal Behavior: A Meta-Analysis." *Journal Of Applied Psychology* (2007).
- Purnamarini, Tri Ratna. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelestarian Situs Manusia Purba Sangiran." *Asset: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* (2021).
- Raharti, Rini, Henry Sarnowo, And Laila Nur Aprillia. "Analisis Pertumbuhan Ekonomi Dan Indeks Pembangunan Manusia Di Daerah Istimewa Yogyakarta." *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam (Darussalam Journal Of Economic Perspec* 6, No. 1 (2020): 36–53.
- Rene, Ryan, And Sari Wahyuni. "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya* 16, No. 1 (2018): 53–63.

- Rizky, Rizky Radiansyah, Hendro Prakoso, And Rizka Hadian Permana. "Effect Of Playful Work Design On Work Engagement To Coffee Shop's Barista In Bandung City." *Bandung Conference Series: Psychology Science* (2023).
- Salote, Moh Khamal, Fitryane Lihawa, And Iswan Dunggio. "Hubungan Kondisi Sosial Ekonomi Masyarakat Petani Terhadap Degradasi Lahan Di Das Alo Puhu Provinsi Gorontalo." *Jambura Geo Education Journal* (2022).
- Saranga, Rezky. "Pengaruh Employee Engagement , Work-Life Balance Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pt. Prasetya Dwidharma Kantor Makasar)." *Ekonomi Dan Bisnis* (2022).
- Sari, Heni Fitriatna, Ekawarna Ekawarna, And Urip Sulistiyo. "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* (2022).
- Sarstedt, Marko, Christian M. Ringle, Jun Hwa Cheah, Hiram Ting, Ovidiu I. Moisesescu, And Lacramioara Radomir. "Structural Model Robustness Checks In Pls-Sem." *Tourism Economics* (2020).
- Setyawati, Ika Rahayu, And Denies Priantinah. "Pengaruh Kinerja Keuangan, Kepemilikan Manajerial, Ukuran Komite Audit, Ukuran Perusahaan, Dan Kondisi Makro Ekonomi Terhadap Financial Distress Pada Perusahaan." *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi* (2021).
- Shahzad, Mohsin, Ying Qu, Abaid Ullah Zafar, Saif Ur Rehman, And Tahir Islam. "Exploring The Influence Of Knowledge Management Process On Corporate Sustainable Performance Through Green Innovation." *Journal Of Knowledge Management* (2020).
- Siagian, Tomy Sun, And Hazmanan Khair. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, No. 1 (2018): 59–70.
- Spector, P. E., And S. M. Jex. "Development Of Four Self-Report Measures Of Job Stressors And Strain: Interpersonal Conflict At Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, And Physical Symptoms Inventory." *Journal Of Occupational Health Psychology* (1998).
- Sufia, Anisa, Hilma Shofia, Indah Cahyani, Jihan Putri Ralya, Shofiyah Muannis Simanullang, And Fitriani Pramitha Gurning. "Analisis Disiplin Kerja Dalam Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Di Puskesmas Lubuk Basung." *Warta Dharmawangsa* (2023).
- Sugiyono, S. "Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D (Ke-25.)." *Bandung: Alfabeta Cv* (2017).
- Sukmawati, Ellyzabeth, Heri Fitriadi, Yudha Pradana, Dumiyati, Arifin, M. Sahib Saleh, Hastin Trustisari, Pradika Andi Wijayanto, Khasanah, And Kasmanto Rinaldi. *Digitalisasi Sebagai Pengembangan Model Pembelajaran. Global Eksekutif Teknologi*, 2022.
- Suwandi, Wardihan Sabar. "Do Economic Growth, Income Distribution, And Investment Reduce Poverty Level?" *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* (2022).
- Swatika, Brilian, Pipid Ari Wibowo, And Zaenal Abidin. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat* (2022).
- Syukron, Akhmad, And Purwaningsih. "Sistem Informasi Manajemen Administrasi Keuangan Panti Asuhan Berbasis Website." *Jurnal Responsif: Riset Sains Dan Informatika* (2020).
- Tiomantara, Valeria Kiky, And I Gede Adiputra. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* (2021).

- Wahyuni*, Sri, Zainur Rasyid Ridlo, And Dwi Nova Rina. "Pengembangan Media Pembelajaran Interaktif Berbasis Articulate Storyline Terhadap Kemampuan Berpikir Kritis Siswa Smp Pada Materi Tata Surya." *Jurnal Ipa & Pembelajaran Ipa* (2022).
- Wardhana, Prayoga Putra. "Peran Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Ilham Hasil Mandiri Kabupaten Sidoarjo." *Jurnal Ilmu Manajemen* (2020).
- Winandar, Feny, I Ketut R.Sudiarditha, And Dewi Susita. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Matahari Department Store Tbk." *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)* (2021).
- Wokas, Natalia Gloria Christi, Lucky O.H Dotulong, And Regina Trifena Saerang. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan." *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* (2022).
- Xanthopoulou, Despoina, Arnold B. Bakker, Evangelia Demerouti, And Wilmar B. Schaufeli. "Reciprocal Relationships Between Job Resources, Personal Resources, And Work Engagement." *Journal Of Vocational Behavior* (2009).
- Yanah, Ria. "Pengaruh Work Family Conflict Dan Work Engagement Pada Life Satisfaction Melalui Work Life Balance." *File:///C:/Users/Vera/Downloads/Askep_Agregat_Anak_And_Remaja_Print.Docx* (2020).
- Yuniasari, Hanifa, And Fitria Saftarina. "Penatalaksanaan Holistik Asma Eksaserbasi Pada Pasien Wanita Dewasa Dengan Pendekatan Kedokteran Keluarga." *Medula* (2021).
- Yunita, Eva Anggra. "Pengaruh Beban Kerja, Konflik Keluarga, Dan Kepuasan Gaji Terhadap Stres Kerja Auditor." *Permana : Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi* (2018).
- Yunita, Putu Irma. "Komitmen Organisasi Pada Tenaga Operasional: Peran Work-Life Balance, Stress Kerja, Dan Kepuasan Kerja." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 3, No. 1 (2018): 35–44.
- Zulkifli, Irsal, Muhammad Idris, And Mukhtar Hamzah. "Pengaruh Motivasi, Pelayanan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Bulukumba." *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia* (2021).