

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

Dewi Hertika^{1*}, Ima Andriyani², Sari Sakarina³,

¹Universitas Tridinanti, Palembang, Indonesia, dewi.hertika04@gmail.com

²Universitas Tridinanti, Palembang, Indonesia, ima_andriyani@univ-tridinanti.ac.id

³Universitas Tridinanti, Palembang, Indonesia, sarisakarina@univ-tridinanti.ac.id

DOI: <http://10.35449/jemasi.v22i1.1257>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* dan *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada lima bank swasta di Kota Palembang. Di tengah dinamika industri perbankan yang menuntut produktivitas tinggi, pemahaman mendalam mengenai kesejahteraan dan keterikatan emosional karyawan menjadi krusial untuk menjaga performa organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 340 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling dengan penentuan jumlah sampel melalui rumus Slovin pada tingkat kesalahan (error) 10%, sehingga diperoleh total 77 responden. Data dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) untuk menguji hubungan antarvariabel secara komprehensif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Nilai R² untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,898, mengindikasikan bahwa 89,8% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh *Work-Life Balance* dan *Employee Engagement*. Sementara itu, nilai R² untuk kinerja karyawan mencapai 0,951, menunjukkan bahwa 95,1% variasi kinerja dipengaruhi oleh ketiga variabel utama dalam model, sedangkan sisanya 4,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Guna meningkatkan performa perbankan swasta di Palembang, manajemen perlu melakukan pendekatan holistik melalui kebijakan wellness program dan penguatan budaya kerja yang inklusif untuk mencegah burnout. Selain itu, audit beban kerja secara berkala dan peningkatan kualitas kepemimpinan melalui *leadership by example* diperlukan untuk menjaga motivasi. Dengan menyelaraskan sistem insentif, kualitas mentor, dan dukungan terhadap kesehatan mental, perbankan dapat menciptakan ekosistem kerja yang lebih solid, produktif, dan berkelanjutan.

Kata Kunci : Work life balance, *Employee Engagement*, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to analyze the effect of Work-Life Balance and Employee Engagement on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at five private banks in Palembang. Amidst the dynamics of the banking industry that demands high productivity, a deep understanding of employee well-being and emotional engagement is crucial to maintaining organizational performance. The research method used was quantitative. The population in this study amounted to 340 employees. The sampling technique used simple random sampling with the determination of the sample size using the Slovin formula at a 10% error rate, resulting in a total of 77 respondents. The data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS) to comprehensively examine the relationships between variables. The results showed that Work-Life Balance and Employee Engagement have a positive and significant effect on job satisfaction, which in turn significantly impacts employee performance. The R² value for the job satisfaction variable was 0.898, indicating that 89.8% of the variation in job satisfaction can be explained by Work-Life Balance and Employee Engagement. Meanwhile, the R² value for employee performance reached 0.951, indicating that 95.1% of the variation in performance is influenced by the three main variables in the model, while the remaining 4.9% is influenced by factors outside this study. To improve the performance of private banking in Palembang, management needs to adopt a holistic approach through wellness program policies and strengthening an inclusive work culture to prevent burnout. In addition, regular workload audits and improving leadership quality through leadership by example are needed to maintain motivation. By aligning incentive systems, mentor quality, and support for mental health, banks can create a more solid, productive, and sustainable work environment.

Keywords: Work life balance, Employee Engagement, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Industri perbankan merupakan sektor yang sangat dinamis dengan tingkat persaingan yang ketat, menuntut setiap organisasi untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang unggul. Kinerja karyawan menjadi tolok ukur fundamental dalam menilai efektivitas manajemen organisasi, karena mencerminkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai standar yang ditetapkan (Zuriana et al., 2023). Dalam konteks perbankan swasta, kinerja tidak hanya terbatas pada pencapaian target finansial, tetapi juga mencakup akurasi administratif, kepatuhan pada prosedur operasional, serta kualitas layanan nasabah (Fermayani et al., 2023).

Namun, fenomena yang terjadi pada Bank Swasta di Palembang menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal. Berdasarkan pengamatan awal, ditemukan adanya ketidakkonsistenan dalam penyelesaian target harian, di mana beban kerja yang meningkat sering kali direspon dengan kebiasaan menunda pekerjaan. Dari sisi mutu, masih ditemukan kesalahan administratif dalam pemeriksaan data dan penulisan dokumen yang berisiko pada kualitas layanan. Selain itu, masalah kedisiplinan waktu dan kurangnya kolaborasi antar tim menjadi kendala dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien. Masalah-masalah ini mengindikasikan bahwa kinerja bukan sekadar persoalan kemampuan teknis, melainkan sangat dipengaruhi oleh aspek psikologis karyawan.

Salah satu faktor krusial yang mempengaruhi kinerja adalah *Work-Life Balance* (WLB). Bagi karyawan bank swasta yang memiliki ritme kerja tinggi, kemampuan menyeimbangkan peran profesional dan kehidupan pribadi menjadi tantangan tersendiri (Mujahidin et al., 2023). Realita di lapangan menunjukkan bahwa jam kerja yang kaku dan tuntutan lembur pada periode tertentu sering kali menggerus waktu istirahat dan waktu bersama keluarga. Ketidakseimbangan ini memicu kelelahan fisik dan mental, yang jika dibiarkan, akan menurunkan produktivitas dan fokus karyawan dalam bekerja (Andriyani et al., 2025).

Selain keseimbangan hidup, *Employee Engagement* atau keterikatan karyawan memegang peranan vital. Karyawan yang terikat secara emosional akan memiliki dedikasi dan energi penuh terhadap perannya (Febriansyah & Ginting, 2020). Namun, di Bank Swasta Palembang, keterikatan ini terlihat belum merata. Penurunan stamina kerja dan konsentrasi menjelang akhir bulan, serta rendahnya rasa bangga terhadap pekerjaan pada sebagian karyawan, mengindikasikan bahwa dedikasi belum terbentuk secara menyeluruh. Tanpa keterikatan yang kuat, karyawan cenderung bekerja tanpa gairah (*passion*), sehingga sulit untuk mencapai kinerja yang melampaui standar.

Hubungan antara WLB, *Employee Engagement*, dan kinerja diyakini tidak bersifat langsung, melainkan dijembatani oleh Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja muncul ketika harapan profesional karyawan terpenuhi oleh organisasi (Astuti & Suwandi, 2022). Di lokasi penelitian, tingkat kepuasan ini masih terhambat oleh keluhan mengenai fasilitas pendukung dan gangguan sistem perangkat lunak yang menghambat pelayanan. Tekanan dari keluhan nasabah akibat kendala teknis menciptakan rasa kurang dihargai dan kelelahan emosional, yang pada akhirnya mengganggu stabilitas psikologis karyawan untuk berprestasi.

Meskipun penelitian mengenai variabel-variabel ini sudah banyak dilakukan, terdapat *research gap* yang mendasari pentingnya penelitian ini. Pertama, sebagian besar studi terdahulu hanya menguji pengaruh langsung tanpa mempertimbangkan mekanisme intervening secara komprehensif (Intizam et al., 2025). Kedua, terdapat keterbatasan generalisasi hasil karena perbedaan karakteristik antara sektor perbankan swasta yang memiliki regulasi sangat ketat dengan sektor manufaktur atau BUMN (Aldira et al., 2024). Ketiga, belum banyak model penelitian yang mengintegrasikan WLB dan *Employee Engagement* secara simultan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel antara dalam satu kerangka konseptual di wilayah Palembang.

Berdasarkan permasalahan dan celah penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih dalam mengenai "Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Bank Swasta di Palembang."

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan elemen strategis yang menentukan keberhasilan organisasi, baik sebagai hasil akhir maupun proses pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien. Khaeruman (2021) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian prestasi dalam jangka waktu

tertentu yang sesuai dengan fungsi jabatan. Sejalan dengan itu, Kasmir (2021) menekankan bahwa kinerja mencakup perilaku kerja yang terukur melalui kedisiplinan dan tanggung jawab dalam memenuhi target organisasi. Lebih luas lagi, Hasni et al. (2020) mengaitkan kinerja individu dengan tujuan strategis organisasi dan kepuasan konsumen. Berdasarkan sintesis tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah manifestasi kemampuan individu dalam aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja tidak berdiri sendiri melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Juniarti et al. (2021) mengklasifikasikannya ke dalam faktor kemampuan (ability) dan motivasi (attitude). Sementara itu, Irwandi (2022) memberikan perspektif yang lebih komprehensif dengan menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh:

- a). Kemampuan teknis: Keahlian dan rancangan kerja yang tepat.
- b). Kondisi Psikologis: Mencakup *Employee Engagement*, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.
- c). Keseimbangan Hidup: *Work-Life Balance* yang memungkinkan stabilitas emosi.
- d). Kontekstual: Gaya kepemimpinan, rotasi kerja, dan lingkungan fisik tempat bekerja.

Untuk mengukur kinerja secara objektif, penelitian ini mengacu pada dimensi yang dikemukakan oleh Widyaningrum (2020), yaitu:

- a). Kuantitas: Jumlah output harian dan siklus aktivitas.
- b). Kualitas: Kepatuhan pada operation manual dan inspection manual.
- c). Ketepatan Waktu: Pemenuhan deadline dan optimalisasi waktu kerja.
- d). Kehadiran: Kedisiplinan jam kerja.
- e). Kerja Sama: Kemampuan memberikan saran konstruktif dan hubungan interpersonal dengan rekan sejawat.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang timbul dari evaluasi karakteristik kerja. Setyadi (2021) mendefinisikan kepuasan sebagai realisasi psikologis antara harapan dan kenyataan di lingkungan kerja. Hasibuan (2023) menambahkan bahwa kepuasan ini tercermin dari moral kerja dan kecintaan terhadap tugas, sementara Mangkunegara (2022) melihatnya sebagai sikap pendukung atau tidak pendukung terhadap kondisi diri dan organisasi. Secara fundamental, kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan mengenai sejauh mana pekerjaan mereka mampu memenuhi kebutuhan dan nilai-nilai pribadi mereka. Indrasari (2017) merinci bahwa kepuasan kerja dibentuk oleh lima dimensi utama:

- a). Pekerjaan itu sendiri: Tingkat tantangan dan minat pada tugas.
- b). Atasan: Dukungan dan penghargaan dari pimpinan.
- c). Rekan Kerja: Hubungan sosial yang kooperatif.
- d). Promosi: Keadilan dalam pengembangan karier.
- e). Gaji: Kelayakan kompensasi yang diterima.

Work-Life Balance (WLB)

Work-Life Balance adalah kemampuan individu dalam menyinkronkan tuntutan profesional dengan kehidupan pribadi secara harmonis. Sukur & Susanty (2022) menyatakan bahwa WLB berfokus pada keseimbangan antara pekerjaan, kebutuhan pribadi, dan keluarga. Shakila et al. (2022) memandangnya sebagai integrasi peran yang meminimalkan konflik internal, sementara Yusnita & Nurlinawaty (2022) menekankan pada keterlibatan yang

sebanding dan rasa puas pada kedua ranah tersebut. Peneliti merumuskan bahwa WLB adalah kondisi ketika karyawan mampu mengelola tanggung jawab profesi tanpa mengabaikan aspek spiritual, sosial, dan keluarga. Menurut Hardiyanti & Purnomo (2024), WLB dapat diukur melalui tiga dimensi utama:

- a). Keseimbangan Waktu (Time Balance): Kemampuan membagi waktu secara adil.
- b). Keseimbangan Keterlibatan (Involvement Balance): Tanggung jawab psikologis yang stabil di kantor maupun rumah.
- c). Keseimbangan Kepuasan (Satisfaction Balance): Tingkat kepuasan yang merata antara karier dan kehidupan pribadi.

Employee Engagement

Employee Engagement menggambarkan hubungan emosional yang mendalam antara karyawan dengan organisasinya. Putri & Hermiati (2023) memandangnya sebagai gairah yang mendorong karyawan bersikap proaktif, sedangkan Pratiwi & Fatoni (2023) menekankan pada inisiatif untuk melampaui harapan bisnis. Astuti & Suwandi (2022) menggarisbawahi keterlibatan mental dan fisik sebagai bentuk kepemilikan terhadap organisasi. Jadi, *Employee Engagement* adalah komitmen penuh karyawan yang menyatukan tujuan pribadi dengan visi organisasi melalui dedikasi yang tinggi. Penelitian ini menggunakan dimensi keterikatan dari Sopian & Ningsih (2024), yaitu:

- a). *Vigor* (Semangat): Energi tinggi, ketangguhan mental, dan kegigihan.
- b). *Dedication* (Dedikasi): Rasa antusias, kebanggaan, dan pemberian makna pada pekerjaan.
- c). *Absorption* (Menyatu): Konsentrasi penuh dan rasa bahagia saat tenggelam dalam pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu cepat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada lima bank swasta di Palembang dengan kurun waktu pelaksanaan mulai dari Oktober 2025 hingga selesai. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan pada kelima bank tersebut yang berjumlah 340 orang, di mana penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik simple random sampling. Berdasarkan perhitungan melalui rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (error) sebesar 10%, maka diperoleh jumlah sampel representatif sebanyak 77 responden.

Data yang terkumpul kemudian diolah secara kuantitatif menggunakan perangkat lunak SmartPLS dengan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Tahapan analisis data dalam penelitian ini meliputi tiga prosedur utama, yaitu evaluasi model pengukuran (outer model) untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, evaluasi model struktural (inner model) untuk melihat hubungan antar variabel, serta pengujian hipotesis untuk membuktikan pengaruh antar variabel yang diteliti..

HASIL DAN PEMBAHASAN

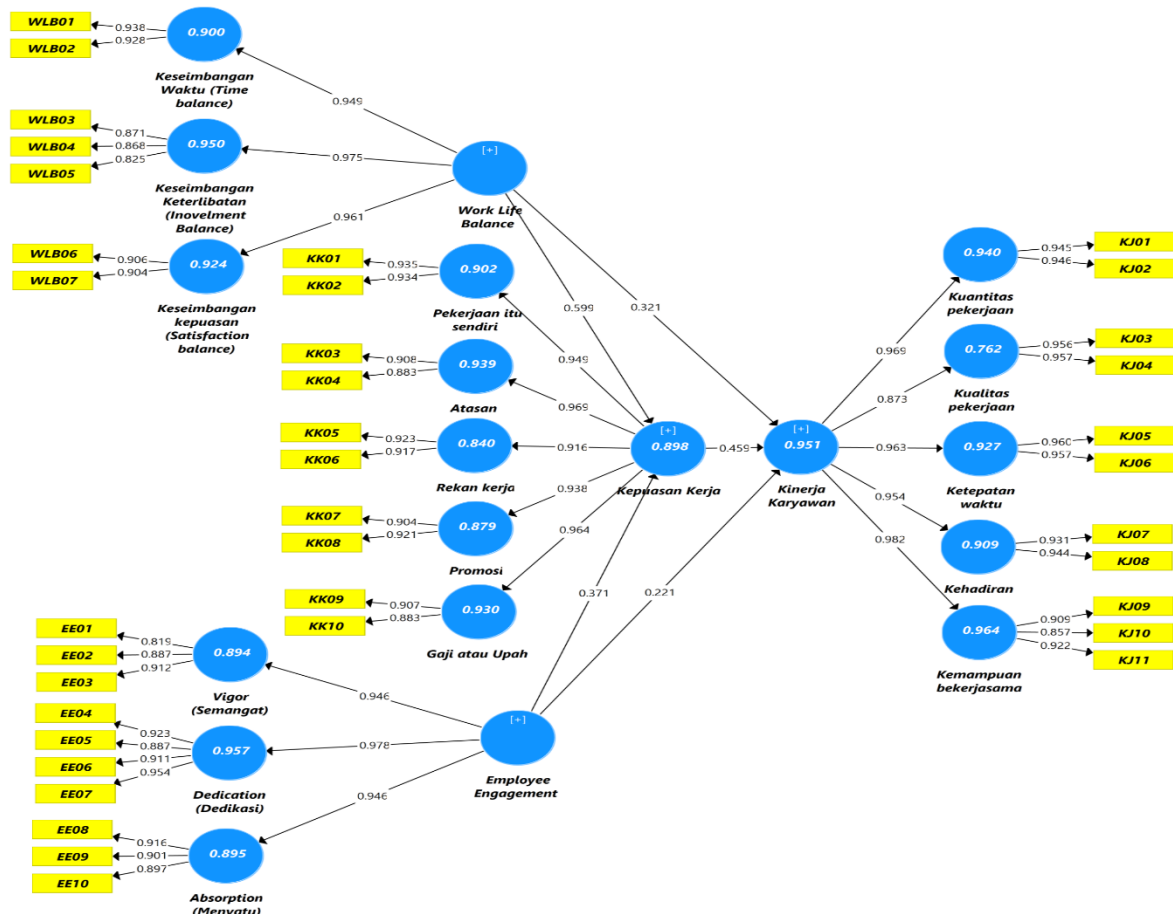
Hasil Analisis Outer Model

Uji Validitas Konvergen

Pengujian validitas konvergen dilakukan untuk memastikan bahwa setiap indikator dalam kuesioner benar-benar mampu merefleksikan konstruk latennya melalui nilai loading

factor yang idealnya harus lebih besar dari 0,70. Berdasarkan proses estimasi data menggunakan algoritma PLS, seluruh indikator penelitian ini telah melalui tahap validasi untuk menjamin bahwa varians indikator dapat dijelaskan secara akurat oleh variabel yang diukur. Hasil visualisasi model pengukuran yang menggambarkan hubungan antara variabel *Work-Life Balance*, *Employee Engagement*, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan disajikan pada Gambar berikut ini:

Gambar 1. Full Model Setelah Dikalkulasikan



Berdasarkan visualisasi pada Gambar di atas, terlihat bahwa seluruh indikator memiliki nilai loading factor yang berkisar antara 0,819 hingga 0,960, yang berarti semuanya telah melampaui ambang batas minimum 0,70. Karena tidak ada indikator yang memiliki nilai rendah, maka tidak dilakukan eliminasi data dan seluruh butir pernyataan dinyatakan valid secara konvergen untuk digunakan dalam analisis tahap selanjutnya.

Setelah dilakukan pengujian loading factor, tahap selanjutnya adalah mengevaluasi validitas konstruk melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk memastikan bahwa setiap variabel laten memiliki kemampuan yang memadai dalam menjelaskan varians dari indikator-indikatornya. Suatu konstruk dinyatakan memenuhi syarat validitas diskriminan yang baik apabila memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,50. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai AVE untuk seluruh variabel penelitian yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE)	
----------------------------------	--

Work life balance	0,737
Employee Engagement	0,747
Kepuasan Kerja	0,745
Kinerja Karyawan	0,790

Sumber : Data Diolah Smartpls, 2026

Berdasarkan data pada Tabel di atas, terlihat bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai AVE yang melampaui ambang batas 0,50, dengan nilai terendah sebesar 0,737 pada variabel *Work-Life Balance* dan nilai tertinggi sebesar 0,790 pada variabel Kinerja Karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memiliki validitas yang sangat baik, di mana lebih dari 70% varians indikator secara rata-rata dapat dijelaskan oleh masing-masing konstruknya. Dengan demikian, model pengukuran ini dapat dinyatakan valid dan layak untuk dilanjutkan ke tahap uji reliabilitas.

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur setiap konstruk penelitian. Dalam analisis PLS-SEM, reliabilitas dinilai berdasarkan dua parameter utama, yaitu Cronbach's Alpha dan Composite Reliability, di mana suatu variabel dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi internal yang tinggi apabila kedua nilai tersebut menunjukkan angka di atas 0,70. Hasil pengolahan data menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat kuat untuk seluruh variabel yang diteliti, sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Work life balance	0,940	0,951
Employee Engagement	0,962	0,967
Kepuasan Kerja	0,962	0,967
Kinerja Karyawan	0,973	0,976

Sumber : Data Diolah Smartpls, 2026

Berdasarkan data pada Tabel diatas, terlihat bahwa seluruh konstruk memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang jauh melampaui ambang batas 0,70, bahkan seluruhnya berada di atas angka 0,94. Variabel Kinerja Karyawan menunjukkan tingkat reliabilitas tertinggi dengan nilai Composite Reliability mencapai 0,976. Hasil ini membuktikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi yang sangat tinggi dan bebas dari kesalahan pengukuran, sehingga seluruh data yang dihasilkan dapat diandalkan untuk analisis model struktural dan pengujian hipotesis pada tahap berikutnya.

Analisis Inner Model

Nilai R-Square digunakan untuk mengukur tingkat kecukupan model dalam menjelaskan fenomena yang diteliti. Berdasarkan hasil pengolahan data melalui algoritma PLS, diperoleh nilai R-Square sebagai berikut:

Tabel 3. Nilai R-Square (R^2)

	R Square
--	-----------------

Kepuasan Kerja	0,898
Kinerja Karyawan	0,951

Sumber : Data Diolah Smartpls, 2026

Berdasarkan data pada Tabel diatas, variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai R-Square sebesar 0,898. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel *Work-Life Balance* dan *Employee Engagement* secara simultan mampu menjelaskan varians dari Kepuasan Kerja sebesar 89,8%, sementara sisanya sebesar 10,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Lebih lanjut, variabel Kinerja Karyawan menunjukkan nilai R-Square yang sangat tinggi yaitu 0,951. Angka ini membuktikan bahwa kombinasi variabel *Work-Life Balance*, *Employee Engagement*, dan Kepuasan Kerja memberikan kontribusi sebesar 95,1% dalam menjelaskan varians Kinerja Karyawan pada Bank Swasta di Palembang. Nilai ini berada pada kategori sangat kuat, yang berarti model struktural yang dibangun memiliki tingkat akurasi prediksi yang sangat tinggi.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui teknik bootstrapping dengan tingkat kepercayaan 95 persen ($\alpha = 0,05$). Keputusan terhadap hipotesis didasarkan pada dua kriteria utama: nilai T-Statistic harus lebih besar dari 1,96 dan nilai P-Value harus lebih kecil dari 0,05. Jika kedua syarat tersebut terpenuhi, maka hubungan antar variabel dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik. Berdasarkan dari uji hipotesis yang dilakukan, hasil uji hipotesis terdapat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (Stdev)	T Statistics (O/Stdev)	P Values
Work life balance -> Kepuasan Kerja	0,599	0,605	0,098	6,104	0,000
Employee Engagement -> Kepuasan Kerja	0,371	0,365	0,096	3,846	0,000
Work life balance -> Kinerja Karyawan	0,321	0,319	0,075	4,295	0,000
Employee Engagement -> Kinerja Karyawan	0,221	0,215	0,062	3,576	0,000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,459	0,467	0,086	5,351	0,000

Sumber : Data Diolah Smartpls, 2026

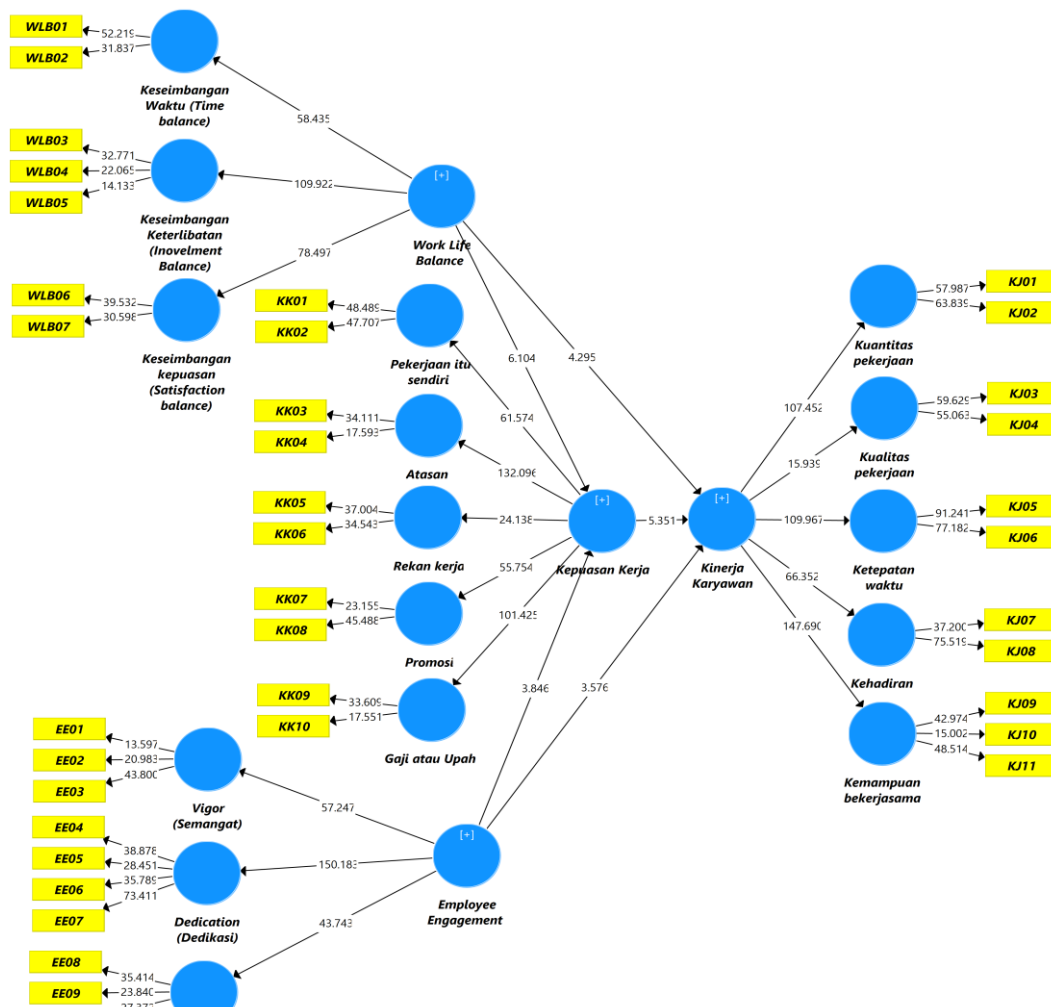
Berdasarkan hasil pengujian bootstrapping yang terangkum pada Tabel diatas, dapat dilakukan pembuktian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Berikut adalah penjabarannya:

- 1). Pengaruh *Work life balance* terhadap Kepuasan Kerja: Hasil uji menunjukkan nilai koefisien jalur (Original Sample) sebesar 0,599 dengan nilai T-Statistic 6,104 ($> 1,96$) dan

- P-Values 0,000 ($< 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- 2). Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja: Diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,371 dengan T-Statistic 3,846 ($> 1,96$) dan P-Values 0,000 ($< 0,05$). Dengan demikian, *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
 - 3). Pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja Karyawan: Nilai koefisien jalur tercatat sebesar 0,321 dengan T-Statistic 4,295 ($> 1,96$) dan P-Values 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini mengonfirmasi bahwa *Work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan.
 - 4). Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan: Menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,221 dengan T-Statistic 3,576 ($> 1,96$) dan P-Values 0,000 ($< 0,05$). Artinya, *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
 - 5). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Variabel ini memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,459 dengan T-Statistic 5,351 ($> 1,96$) dan P-Values 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk hasil output berupa gambar terlihat pada gambar dibawah ini.

Gambar 2. Hasil uji T-Statistik Antar Variabel



Model analisis jalur di atas dapat ditulis dengan persamaan matematis sebagai berikut:

1. Persamaan jalur sub struktur Pertama:

$$Y = 0,599X_1 + 0,371X_2 + \varepsilon_1$$

2. Persamaan jalur sub struktur Kedua:

$$Z = 0,321X_1 + 0,221X_2 + 0,459Y + \varepsilon_2$$

Persamaan pertama mengandung makna bahwa: Koefisien 0,599 pada X_1 menunjukkan bahwa jika *Work life balance* meningkat sebesar satu satuan, maka Kepuasan Kerja Y akan meningkat sebesar 0,599, dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien 0,371 pada X_2 menunjukkan bahwa jika *Employee Engagement* meningkat sebesar satu satuan, maka Kepuasan Kerja Y akan meningkat sebesar 0,371. Simbol ε_1 merupakan variabel residu yang mewakili faktor-faktor lain di luar model yang turut mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Persamaan ini menginterpretasikan bahwa Variabel *Work life balance* X_1 , *Employee Engagement* X_2 , dan Kepuasan Kerja (Y) seluruhnya memberikan kontribusi positif terhadap Kinerja Karyawan (Z). Nilai koefisien 0,459 pada variabel Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan pengaruh yang paling dominan dibandingkan variabel independen lainnya dalam persamaan ini, yang berarti kepuasan adalah faktor pendorong utama kinerja.

Dalam penelitian ini, terdapat dua jalur pengaruh tidak langsung yang melibatkan Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel mediasi antara variabel independen dan variabel dependen. Pengaruh tidak langsung ini dianalisis menggunakan pendekatan bootstrapping melalui program SmartPLS, dan disajikan secara rinci dalam Tabel Indirect Effect berikut.

Tabel 5. Data Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (Stdev)	T Statistics (O/Stdev)	P Values
<i>Work life balance</i> -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,275	0,282	0,070	3,953	0,000
<i>Employee Engagement</i> -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,170	0,171	0,055	3,113	0,002

Sumber : Data Diolah Smartpls, 2026

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel 4.13, dapat dilakukan analisis terhadap peran variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi (intervening variable). Pengujian signifikansi dilakukan dengan melihat nilai T-Statistic ($> 1,96$) dan P-Values ($< 0,05$).

- 1). Pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja: Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,275. Nilai T-Statistic yang diperoleh adalah sebesar 3,953, yang lebih besar dari 1,96, serta nilai P-Values 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan. Artinya, Kepuasan Kerja mampu memediasi hubungan antara *Work life balance* dengan Kinerja Karyawan. Semakin baik keseimbangan kerja, semakin tinggi kepuasan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja.
- 2). Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja: Diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,170. Dengan nilai T-Statistic sebesar 3,113 ($> 1,96$) dan P-Values 0,002 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berperan efektif sebagai mediator yang menghubungkan *Employee Engagement* dengan peningkatan Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (T-Statistic 6,104 $> 1,96$; P-Values 0,000 $< 0,05$). Temuan ini mengimplikasikan bahwa semakin baik kemampuan karyawan Bank Swasta di Palembang dalam menyeimbangkan tuntutan profesional dan kehidupan pribadi, maka kepuasan kerja mereka akan meningkat secara substansial. Hal ini selaras dengan teori Mangkunegara (2022) bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kondisi diri karyawan; ketika konflik peran ganda dapat diminimalisir, karyawan akan memandang pekerjaan sebagai aspek positif dalam hidupnya. Hasil ini juga memperkuat penelitian Dina dan Aulia (2024) yang menegaskan bahwa ruang bagi kehidupan sosial membuat karyawan merasa lebih dihargai oleh organisasi.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis kedua membuktikan adanya kontribusi positif dan signifikan dari *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja (T-Statistic 3,846 $> 1,96$; P-Values 0,000 $< 0,05$). Keterikatan emosional yang kuat membuat karyawan tidak sekadar bekerja untuk menggugurkan kewajiban, tetapi merasakan kebanggaan batin atas kontribusinya. Sesuai pandangan Kasmir (2021), antusiasme dan dedikasi tinggi menciptakan kepuasan psikologis yang melampaui imbalan materi. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa karyawan yang "engaged" tetap mampu menikmati pekerjaan meski di tengah tekanan target perbankan yang tinggi. Temuan ini konsisten dengan studi Afifah et al. (2024) yang menyatakan bahwa keterikatan karyawan merupakan fondasi bagi terciptanya indeks kepuasan kerja yang stabil.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga, *Work-Life Balance* terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (T-Statistic $4,295 > 1,96$; P-Values $0,000 < 0,05$). Keseimbangan hidup berfungsi sebagai mekanisme pemulihan (recovery) yang menjaga energi dan fokus karyawan tetap prima (Khaeruman, 2021). Di Bank Swasta Palembang, karyawan dengan waktu istirahat yang cukup terbukti lebih teliti dan minim kesalahan dalam menangani transaksi nasabah. Penelitian ini sejalan dengan Nurmala dan Yusuf (2025) yang menekankan bahwa pengaturan waktu kerja yang proporsional secara otomatis akan memotivasi karyawan untuk memberikan hasil kerja terbaik bagi perusahaan.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis keempat menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan (T-Statistic $3,576 > 1,96$; P-Values $0,000 < 0,05$). Karyawan yang merasa terikat secara emosional cenderung memberikan usaha ekstra (discretionary effort) demi keberhasilan organisasi (Setyadi, 2021). Di lokasi penelitian, hal ini tercermin dari sikap proaktif karyawan dalam mencari solusi pendanaan dan kredit tanpa harus menunggu instruksi atasan. Temuan ini memperkuat studi Aldira et al. (2024) dan Intizam et al. (2025) yang membuktikan bahwa keterikatan yang kuat menciptakan hubungan kerja harmonis sebagai landasan pencapaian kinerja yang unggul.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis kelima menunjukkan pengaruh yang sangat kuat antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (T-Statistic $5,351 > 1,96$; P-Values $0,000 < 0,05$). Merujuk pada Hasibuan (2023), kepuasan kerja adalah kunci pendorong moral dan kedisiplinan. Karyawan Bank Swasta di Palembang yang merasa puas terhadap fasilitas dan dukungan perusahaan cenderung memiliki tingkat absensi rendah dan produktivitas tinggi. Kepuasan kerja bertindak sebagai katalisator yang menggerakkan motivasi internal untuk mencapai target organisasi secara efektif, sebagaimana didukung oleh temuan empiris Pazrina (2024).

Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan *Work-Life Balance* dan Kinerja

Hipotesis keenam mengonfirmasi bahwa Kepuasan Kerja secara signifikan memediasi hubungan antara *Work-Life Balance* dan Kinerja Karyawan (Indirect Effect $0,275$; T-Statistic $3,953 > 1,96$). Temuan ini menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya berdampak langsung, tetapi juga menciptakan rasa bahagia yang kemudian memicu peningkatan produktivitas. Hal ini sesuai dengan kerangka Mangkunegara (2022) bahwa faktor psikologis adalah variabel antara yang menjembatani kondisi lingkungan dengan hasil kerja. Hasil ini memperkuat penelitian Mardiyana dan Hidayat (2024) bahwa kepuasan kerja adalah jembatan krusial dalam mengubah fleksibilitas waktu menjadi performa operasional.

Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan *Employee Engagement* dan Kinerja

Hasil pengujian hipotesis terakhir menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung yang signifikan antara *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (Indirect Effect $0,170$; T-Statistic $3,113 > 1,96$). Kepuasan kerja berperan sebagai mekanisme psikologis yang mengubah energi "keterikatan" menjadi energi "tindakan". Karyawan yang "engaged" akan merasakan makna dalam pekerjaannya, yang kemudian melahirkan kepuasan

dan mendorong prestasi kerja yang konsisten (Hasibuan, 2023; Kasmir, 2021). Temuan ini mendukung studi Intizam et al. (2025) yang menegaskan bahwa kepuasan kerja adalah jembatan vital bagi karyawan untuk mentransformasi keterlibatan emosional menjadi pencapaian target yang nyata di sektor perbankan.

Conclusion (S) and Recommendation (S)

Berdasarkan hasil analisis SEM-PLS, penelitian ini menyimpulkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan diterima, di mana *Work-Life Balance* dan *Employee Engagement* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja maupun Kinerja Karyawan pada Bank Swasta di Palembang. Selain itu, Kepuasan Kerja terbukti berperan efektif sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan karyawan terhadap pencapaian kinerja organisasi. Implikasi manajerial dari temuan ini menekankan bahwa ketepatan waktu penyelesaian tugas merupakan parameter kinerja paling krusial bagi karyawan perbankan, sehingga manajemen perlu memprioritaskan digitalisasi monitoring tugas melalui sistem manajemen tugas otomatis serta memastikan keandalan infrastruktur teknologi informasi guna meminimalkan gangguan operasional yang dapat menghambat pencapaian target kerja.

Manajemen Bank Swasta di Palembang disarankan untuk menerapkan kebijakan pengayaan pekerjaan (job enrichment) melalui rotasi jabatan dan penugasan khusus yang menantang guna menstimulasi kepuasan kerja intelektual karyawan. Selain aspek tantangan, penguatan kebanggaan terhadap institusi (employer branding) menjadi penggerak utama keterikatan karyawan, sehingga internalisasi prestasi bank dan peningkatan citra profesi perlu dilakukan secara aktif. Di sisi lain, untuk menjaga keseimbangan hidup karyawan, perusahaan harus mengoptimalkan manajemen waktu operasional dengan mengubah budaya kerja lembur menjadi budaya kerja efisien yang menghargai jam pulang tepat waktu. Evaluasi beban kerja secara berkala menjadi kunci agar distribusi tugas harian tetap proporsional dan tidak mengganggu kesejahteraan psikologis karyawan.

Untuk meningkatkan kualitas kinerja secara menyeluruh, disarankan agar pihak manajemen memperhatikan indikator-indikator yang masih memiliki nilai rendah, seperti aspek kerja sama tim dan stamina fisik karyawan. Penerapan sistem penilaian kinerja berbasis kelompok (Team-Based KPI) dan program kesejahteraan karyawan (Employee Wellness) sangat diperlukan untuk meminimalisir individualisme serta mencegah terjadinya kelelahan kronis atau burnout. Selain itu, diperlukan audit remunerasi yang transparan dan pelatihan kepemimpinan bagi level manajerial agar mampu menjadi teladan (leadership by example) bagi bawahan. Dengan memfasilitasi komunitas minat bakat di luar jam kerja, bank tidak hanya mendukung aktualisasi diri karyawan, tetapi juga berinvestasi pada kesehatan mental yang akan bermuara pada stabilitas kinerja dan loyalitas jangka panjang.

REFERENSI

- Afifah, S. N., Muttaqin, R., & Siddiq, A. M. (2024). Pengaruh *Employee Engagement*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Kimia Jaya Utama Kota Bandung. *eCo-Buss*, 7(2), 1493-1505.
- Afriliani, D., Manisah, & Sakarina, S. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel

- Intervening Pada Encar Daihatsu Palembang. *CBJIS: Cross-Border Journal of Islamic Studies*, 6(2), 224-237.
- Aldira, Z. N., Andriana, I., Farla, W., & Santati, P. (2024). Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan SKK Migas. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 1177-1187.
- An Naafi, J. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Employee Engagement* terhadap kepuasan kerja dengan Kinerja karyawan sebagai variabel mediasi (studi empiris pada Klinik Joy Dental Yogyakarta) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Andriyani, I., Sakarina, S., & Windari, A. (2025). Linking Work Environment, Family Support, and *Work-Life Balance*: The Role of Self-Efficacy. *Sriwijaya International Journal Of Dynamic Economics And Business*, 137-156.
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37.
- Astuti, D., & Suwandi, S. (2022). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04), 615-623.
- Dina, L. M., & Aulia, L. A. A. (2024). Pengaruh Work life balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Outsourcing PT. X. *Psychopreneur Journal*, 8(1), 57-66.
- Febriansyah, H., & Ginting, H. P. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement*. Prenada Media.
- Fermayani, R., Harahap, R. R., & Ramadhan, P. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecogen*, 6(2), 192. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v6i2.14637>
- Ghozali, I. (2023). *Partial Least Square Konsep, Teknik dan Aplikasi dengan Smart PLS 4.0*. Semarang :Yoga Pratama.
- Hamizar, A. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap Kinerja karyawan studi kasus pada BPS Maluku. *Amal: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(1).
- Hardiyanti, S. A., & Purnomo, M. W. (2024). Pengaruh Work life balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Kesawa Citra Integra. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 4(4), 106-118.
- Hasibuan, M. S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis*, 1(1), 27–35.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Intizam, M. A., Permana, A., Rustandi, T., & Umalihayati, U. (2025). Pengaruh *Employee Relation* dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Banten. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 6(3).
- Irwandi, F. Y. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance* dan work engagement terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (Studi pada Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda). *Journal of Business Management Education (JBME)*, 7(2), 1-7.

- Juniarti, A. T., Setia, B. I., & Fahmi, H. N. (2021). Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam MSDM. Penerbit Cv. Pena Persada. <https://lemlit.unpas.ac.id/wp-content/uploads/2021/06/Lingkungan-Organisasi-dan-Etos-Kerja-Dalam-MSDM.pdf>.
- Kasmir. (2021). Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktek). PT. Raja Grafindo Persada.
- Katili, P. B., Wibowo, W., & Akbar, M. (2021). The Effects of Leaderships Styles, Work life balance, and *Employee Engagement* on Employee Performance. *Quantitative Economics and Management Studies*, 2(3), 199–205.
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja karyawan Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. Bookchapter. Banten : CV. AA. Rizky.
- Kuranga, M. O., Mustapha, Y. I., & Brimah, A. N. (2020). Impact Of Work life balance On Job Satisfaction Of Women Enterprenours In South-Western Nigeria. *Fountain University Osogbo Journal Of Management*, 5 (1).
- Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022). 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 Perbankan Syariah*, 8(1), 23.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung ; Remaja Rosdakarya.
- Mardiyana, M., & Hidayat, R. (2024). Pengaruh Work life balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Yamaha Music Manufacturing Indonesia (Studi Kasus Departemen Produksi). *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(4), 1436-1450.
- Mindandi, S. S. (2022). Pengaruh Work life balance Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja karyawan Layanan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pajak Pratama Sleman Diy.
- Mujahidin, N., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). The Influence Of *Work-Life Balance*, Work Stress And Work Environment On Employee Performance In The Regional Financial And Asset Management Agency In Palopo City.
- Nugraha, B. W. (2024). Pengaruh Work Engagement, Work life balance, dan Work Overload Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan: Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Perbankan. *Kabillah: Journal of Social Community*, 9(1), 1-20.
- Nurmala, S., & Yusuf, F. (2025). Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Oceanica Megah Utama. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(4), 371-375.
- Paparang, N. C., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119-123.
- Pazrina, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 112-123.
- Pebiyanti, F., & Winarno, A. (2021). Pengaruh Work life balance dan Stress Kerja terhadap Kinerja karyawan Bank BJB Cabang Tasikmalaya. *e-Proceeding of Management*, 8(4), 3751–3771.

- Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. (2023). Pengaruh *Employee Engagement* Dan Work life balance Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 432-444.
- Putri, Z. M., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi oleh Work life balance Pada Perusahaan Optik Putra Sawargi Mandiri di Majalengka. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(3), 602-610.
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi Dan Studi Empiris)*. Jember : CV. Pustaka Abadi.
- Safitri, A. N., & Kasmari, K. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, pemberdayaan, dan kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14-25.
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work life balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja karyawan Karyawan Muslimah Konveksi. *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 8(1), 29-36
- Setyadi, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Penelitian Ilmiah*. Samarinda: Haura Publishing.
- Shakila, M., Mega, S. W., & Munawaroh, N. A. (2022). Pengaruh Work life balance, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Auto 2000 Kediri Hasanudin). *Cemerlang: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 2(3), 308-320.
- Sopian, D., & Ningsih, W. (2024). Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus pada Industri Kreatif Era Digitalisasi di Kota Mataram. *Jurnal Mirai Management*, 9(3), 442-454.
- Sucahyowati, H., & Cahyewandi, K. (2022). Pengaruh *Employee Engagement* Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Citra Karya Persada Cilacap. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 6(1), 286.
- Sukur, M. I. S., & Susanty, A. I. (2022). Pengaruh Work life balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen). *eProceedings of Management*, 9(3).
- Sukwika, T. (2023). Menentukan Populasi dan Sampling. *Metode Penelitian (Dasar Praktik dan Penerapan Berbasis ICT)*. 159-173
- Suwandana, I. M. A., & Perdanawati, L. P. V. I. (2020). The Role of Motivation on Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable. *International Journal of Social Science and Business*, 4(3), 430- 436.
- Wibisono, K. A., Supriono, S., & Sari, A. E. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja karyawan Hotel Oria Jakarta Pusat. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(1), 69-78.
- Widyaningrum, E. (2020). *Evaluasi Kinerja karyawan: Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan Dalam Perusahaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Yusnita, R. T., & Nurlinawaty, R. (2022). Bagaimana Stres Kerja dan Work life balance pada Pekerja Wanita Memediasi Work Family Conflict dengan Prestasi Kerja.
- Zuriana, Z., Septarina, L., & Andriyani, I. (2023). Kajian Tingkat Kinerja karyawan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 897-904.