

PENGARUH *WORK ENGAGEMENT*, *WORK LIFE BALANCE*, DAN *WORK OVERLOAD* TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN: PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN BANK BRI KOTA BANDUNG

LAPORAN RISET

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk
Menempuh Ujian Akhir Program Sarjana (S1)
Program Studi Manajemen STIE STAN – Indonesia Mandiri

Disusun oleh:
Bayu Wiguna Nugraha
382041005



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI STAN – INDONESIA MANDIRI
BANDUNG
2024

PENGARUH *WORK ENGAGEMENT*, *WORK LIFE BALANCE*, DAN *WORK OVERLOAD* TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN: PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN BANK BRI KOTA BANDUNG

LAPORAN RISET

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk
Menempuh Ujian Akhir Program Sarjana (S1)
Program Studi Manajemen STIE STAN – Indonesia Mandiri

Disusun oleh:
Bayu Wiguna Nugraha
382041005



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI STAN – INDONESIA MANDIRI BANDUNG
2024



LEMBAR PENGESAHAN

Judul : PENGARUH *WORK ENGAGEMENT*, *WORK LIFE BALANCE*, DAN *WORK OVERLOAD* TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN: PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN BANK BRI KOTA BANDUNG

Penulis : Bayu Wiguna Nugraha

NIM : 382041005

Bandung, Juli 2024

Pembimbing

Ketua Program studi



(Dr. Nova Rukhviyanti, S.T., M.Si)
NIDN : 0423047602



(Duma Soswati Ritonga, S.Si., M.M.)
NIDN : 0422077404

Mengetahui,
Wakil Ketua I Bidang Akademik dan Riset



(Dr. Novi Rukhviyanti, S.T., M.Si)
NIDN : 0423047602

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya, Bayu Wiguna Nugraha, menyatakan sesungguhnya bahwa Tugas Akhir saya dengan judul "Pengaruh *Work Engagement*, *Work Life Balance*, Dan *Work Overload* Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan: Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Bank Bri Kota Bandung" beserta dengan seluruh isinya adalah merupakan hasil karya sendiri, dan saya tidak melakukan penjiplakan yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Saya siap menanggung resiko/sanksi yang diberikan jika di kemudian hari ditemukan pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam Laporan TA atau jika ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya,

Bandung, 01 Juli 2024
Yang Menyatakan



Bayu Wiguna Nugraha



PENGARUH *WORK ENGAGEMENT*, *WORK LIFE BALANCE*, DAN *WORK OVERLOAD* TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN: PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN BANK BRI KOTA BANDUNG

Bayu Wiguna Nugraha¹

Novi Rukhviyanti²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN-IM
STMIK-IM

Email: bayuwiguna69@gmail.com ¹
novi.rukhviyanti@stmik-im.ac.id ²

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja sebagai *variable* mediasi dengan produktivitas kerja karyawan perbankan terhadap *Work Engagement*, *work-life balance*, dan *work Overload*. Penelitian ini dilakukan di Bank BRI Kota Bandung dan termasuk dalam kategori penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan *random* sampling dengan memilih 100 pekerja Bank BRI Kota Bandung sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan *Partial Least Squares* (PLS), Hasil Penelitian menunjukkan bahwa bahwa *Work Engagement* dan *Work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI di Kota Bandung, menunjukkan bahwa karyawan yang lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang baik cenderung lebih produktif. Sementara itu, *Work Engagement* menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, *Work life balance* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan *Work Overload* menunjukkan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa beban kerja yang berlebihan tidak secara langsung meningkatkan produktivitas kerja karyawan Bank BRI di Kota Bandung. Selain itu, penelitian ini menegaskan bahwa Kepuasan Kerja memiliki peran mediasi yang penting dalam hubungan antara karakteristik tempat kerja (*Work Engagement*, *Work life balance*) dan Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat memperkuat dampak positif dari *Work Engagement* dan *Work life balance* terhadap produktivitas

Kata Kunci: *Work Engagement*, *work life balance*, *work Overload*, produktivitas kerja karyawan, kepuasan kerja

Abstract:

This research aims to determine the relationship between job satisfaction as a mediating variable and banking employee work productivity on Work Engagement, work-life balance and work Overload. This research was conducted at Bank BRI Bandung City and is included in the quantitative descriptive research category. This research used a random sampling approach by selecting 100 BRI Bank employees in Bandung City as samples. This research uses Partial Least Squares (PLS), the research results show that

Work Engagement and Work life balance have a significant influence on the Work Productivity of BRI Bank Employees in Bandung City, indicating that employees are more involved in their work and who have a balance between work life and good individuals tend to be more productive. Meanwhile, Work Engagement shows a positive but not significant effect on employee work productivity, Work life balance has an effect on employee work productivity. Work Overload shows no effect on employee work productivity, which indicates that excessive workload does not directly increase the work productivity of BRI Bank employees. in Bandung City. In addition, this research confirms that Job Satisfaction has an important mediating role in the relationship between workplace characteristics (Work Engagement, Work life balance) and Employee Work Productivity. Thus, efforts to increase employee job satisfaction can strengthen the positive impact of Work Engagement and Work life balance on productivity

Keywords: *Work Engagement, Work life balance, Work Overload, employee performance, job satisfaction*

Pendahuluan

Saat ini era perkembangan globalisasi memfasilitasi akses dan meningkatkan efisiensi melalui adopsi teknologi (Rukhviyanti et al., 2023), perkembangan teknologi memudahkan dalam mendapatkan informasi tentang Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia pada tahun 2018 sebesar 0,53, menempatkan Indonesia pada posisi ke-87 dari 157 negara menurut Bank Dunia.(Raharti et al., 2020). Potensi ekonomi suatu negara dapat dilihat dari skor yang dimilikinya, sebagaimana tertuang dalam laporan Bank Dunia yang disampaikan pada Pertemuan Tahunan IMF. Skor Indeks Sumber Daya Manusia (Human Capital Index) Indonesia sebesar 0,53 menunjukkan bahwa negara ini saat ini kurang fokus pada peningkatan daya saing perekonomiannya. Untuk mengatasi hal ini, pemerintah harus memprioritaskan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, khususnya di bidang kesehatan dan pendidikan(Carlo & Nrangwesti, 2019).

Sebagai bagian integral dari lembaga keuangan, sektor perbankan diperkirakan masih dapat beroperasi secara maksimal(Ja'far et al., 2020). Dikarenakan Di tengah persaingan yang semakin ketat, kepercayaan masyarakat menjadi salah satu tolak ukur keberlangsungan usaha jasa keuangan dalam jangka panjang(Amran & Firdayetti, 2021). Individu yang bekerja di sektor perbankan dikenal karena komitmennya yang kuat untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan stafnya. Hasil langsung dari hal ini adalah kinerja keuangan yang kuat, ditandai dengan tingkat keuntungan yang baik(Karlinda & Ratnasari, 2021). Namun, banyak bank yang mengalami masalah dengan rendahnya tingkat keterlibatan kerja akibat *work Overload*, kurangnya dukungan manajemen, atau ketidakjelasan peran. Selain itu, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi

menjadi semakin penting di era modern ini. Banyak karyawan perbankan kesulitan mencapai keseimbangan ini, yang berdampak negatif pada produktivitas dan kesejahteraan mereka. *Work Overload*, yang sering terjadi di industri perbankan, dapat menyebabkan *burnout*, penurunan kualitas kerja, dan meningkatnya ketidakhadiran. Fenomena ini mempunyai pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan. Biasanya, karyawan yang terlibat secara aktif dan menjaga keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih efisien, sedangkan mereka yang terbebani dengan tanggung jawab yang berlebihan cenderung kurang efisien (Akhnes Noviyanti & Teguh Erawati, 2021)

Baik faktor eksogen, seperti strategi manajerial dan kemajuan teknologi, maupun faktor endogen, yang terkait dengan karyawan itu sendiri, mempengaruhi produktivitas pekerja di tempat kerja. Produktivitas tempat kerja mengacu pada jumlah *output* yang dicapai sehubungan dengan sumber daya dan tenaga kerja yang diinvestasikan. Jika seorang karyawan mampu secara teratur mencapai hasil yang diharapkan dalam jangka waktu yang dapat diterima, kami dapat menganggap mereka produktif (Zulkifli et al., 2021). Produktivitas tempat kerja adalah ukuran kuantitatif efisiensi organisasi, dihitung dengan membandingkan *input* dan *output* organisasi sebanding dengan waktu yang diinvestasikan oleh pekerja (Swatika et al., 2022). Memaksimalkan produktivitas di tempat kerja sangat diinginkan karena tidak hanya melibatkan penciptaan pekerjaan dalam jumlah besar, namun juga memberikan perhatian yang cermat terhadap detail (Megawati et al., 2022). Produktivitas adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan penyampaian pekerjaan secara konstan yang melebihi harapan suatu organisasi. Produktivitas mengacu pada hubungan antara *input* dan *output*, yang dapat berupa barang atau jasa (Syukron & Purwaningsih, 2020).

Work Engagement, *work-life balance*, dan *work Overload* adalah tiga faktor internal yang secara signifikan memengaruhi produktivitas kerja karyawan di sektor perbankan (Yanah, 2020). *Work Engagement* merujuk pada tingkat keterlibatan emosional, kognitif, dan perilaku karyawan dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki komitmen emosional yang kuat terhadap pekerjaannya lebih cenderung melebihi ekspektasi dan memastikan keberhasilan penyelesaian proyek, sehingga menghasilkan peningkatan produktivitas (Rizky et al., 2023). Penelitian mereka (Wokas et al., 2022) mengidentifikasi tiga komponen mendasar dari keterlibatan profesional:

antusiasme (semangat), komitmen (dedikasi), dan pendalaman (keterlibatan). Studi ini berfungsi sebagai titik referensi penting untuk isu terkini. 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. Berdasarkan penelitian ini, karyawan yang aktif terlibat dalam pekerjaannya cenderung tidak mengalami ketidakhadiran, menunjukkan produktivitas keseluruhan yang lebih tinggi, dan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa memiliki personel yang sungguh-sungguh dalam profesinya tidak hanya meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan individu, namun juga meningkatkan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, penelitian lain menunjukkan bahwa mengalami tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan menghasilkan peningkatan tingkat kesenangan baik di dalam maupun di luar tempat kerja.(Xanthopoulou et al., 2009) Hal ini memperkuat anggapan bahwa keterlibatan kerja berdampak pada kesehatan dan kebahagiaan, selain berdampak pada produktivitas kerja. *Work life balance* berkaitan dengan sejauh mana karyawan dapat secara efektif mengelola kehidupan pribadi dan profesional mereka. Namun, organisasi harus memprioritaskan dan mendorong keterlibatan karyawan di tempat kerja karena hal ini dapat memberikan keuntungan bagi karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Ketika karyawan mampu mencapai keseimbangan yang harmonis antara kehidupan profesional dan kehidupan rumah tangga, mereka akan mengekspresikan tingkat kepuasan dan dorongan yang lebih besar, sehingga meningkatkan efisiensi dan *output* mereka. Penelitian yang dilakukan oleh (Greenhaus & Beutell, 1985) memperkenalkan konsep *Work life balance* dan menyoroti pentingnya hal ini dalam (Pasomba et al., 2021) 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 *Work life balance* yang lebih baik menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi dan lebih berkomitmen terhadap organisasinya (Pariangan & Djunaidi, 2022). 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 *Work life balance* dan kehidupan melihat dampak positif terhadap semangat kerja dan produktivitas karyawan (Margomgom et al., 2019).

Namun, *work Overload* atau pekerjaan yang berlebihan dapat menjadi hambatan utama bagi produktivitas karyawan (Matiro et al., 2021). 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 produktivitas (Baskoro & Handoyo, 2020). *Work Overload* atau pekerjaan 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. Penelitian (Spector & Jex, 1998) menunjukkan bahwa ekspektasi tinggi di tempat kerja, seperti *work Overload*, mungkin berdampak buruk pada pekerja. Konsekuensi buruk yang mungkin terjadi termasuk berkurangnya kepuasan kerja, meningkatnya kecenderungan untuk berhenti, dan memburuknya kesejahteraan mental dan fisik (Podsakoff et al., 2007). Selain itu, penelitian telah menunjukkan hubungan yang kuat antara kelelahan emosional, manifestasi utama dari kelelahan, dan beban tugas yang berlebihan. Kegagalan dalam mengelola stres terkait pekerjaan yang terus-menerus dapat mengakibatkan kelelahan, yang merupakan gangguan mental (Arieffani & Erwandi, 2023). Hal ini semakin memperkuat klaim bahwa kesejahteraan dan efisiensi pekerja menurun ketika mereka terkena *work Overload*.

Selain itu, kepuasan kerja memainkan peran penting dalam hubungan yang saling berhubungan antara produktivitas karyawan dan faktor-faktor seperti keterlibatan kerja, *Work life balance*, dan *work Overload* (Baiti et al., 2020). Kepuasan merupakan faktor penting untuk dikaji karena berperan sebagai mediator antara dampak faktor-faktor tersebut terhadap produktivitas kerja. Ketika karyawan merasakan kepuasan kerja, mereka cenderung melebihi harapan dan memberikan hasil yang unggul (Muntaha et al., 2022). Hasil dari orang-orang bahagia yang lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, menjaga *Work life balance* yang lebih baik, dan mengatasi masalah terkait pekerjaan secara efektif adalah peningkatan produktivitas (Sufia et al., 2023). Kesimpulannya, kepuasan kerja memainkan peran penting dalam menghubungkan keterlibatan kerja, *Work life balance*, dan *work Overload* dengan produktivitas kerja. Organisasi harus

memprioritaskan penciptaan lingkungan kerja yang menumbuhkan kepuasan kerja untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, *Work life balance*, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti gaji, kepuasan kerja, pendekatan manajerial, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Misalnya, penelitian oleh (Salote et al., 2022) menekankan pentingnya kompensasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Studi dari (Artana & SE., M.Si., 2022) Telah terbukti bahwa perasaan puas terhadap pekerjaan juga sangat meningkatkan produktivitas. Selain itu (Siagian & Khair, 2018), hal ini menekankan pentingnya pendekatan kepemimpinan konstruktif dan suasana kerja dalam meningkatkan efisiensi staf. Sebuah penelitian menunjukkan bahwa pekerja menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi ketika mereka menjaga *Work life balance*, sementara penelitian lain (Parashakti & Noviyanti, 2021) menunjukkan bahwa motivasi karyawan dan pelatihan yang memadai berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas. Namun, terdapat beberapa inkonsistensi dalam temuan ini. Misalnya, penelitian oleh (Rukhviyanti & Ambarwati, 2023) menyoroti bahwa *work Overload* merupakan faktor signifikan yang mempengaruhi produktivitas, yang jarang dibahas dalam penelitian lain yang lebih fokus pada aspek motivasi dan kompensasi. Penelitian lain oleh (Rukhviyanti, 2011) juga menemukan bahwa *role conflict* dan *role ambiguity* memiliki dampak signifikan terhadap kinerja, yang tidak banyak dibahas dalam penelitian lain. Selain itu, meskipun penelitian oleh (Rukhviyanti, 2017) menyoroti pentingnya lingkungan kerja, faktor ini tidak selalu disebutkan dalam penelitian lain sebagai variabel kunci. Oleh karena itu, inkonsistensi dalam penelitian terdahulu mungkin disebabkan oleh perbedaan konteks organisasi, metodologi penelitian, dan fokus variabel yang berbeda, sehingga menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami pengaruh berbagai faktor secara lebih komprehensif 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 *holistic* (Yuniasari & Saftarina,

2021).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 mediasi (Ayunasrah et al., 2022). Perusahaan di sektor perbankan dapat meningkatkan kesejahteraan dan efisiensi karyawannya dengan melakukan upaya untuk memahami motivasi dan kebutuhan mereka.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologis dalam pendekatan penelitian Kuantitatifnya. Ungkapan "pendekatan kuantitatif" menunjukkan teknik penelitian berbeda yang memanfaatkan deskripsi verbal, tertulis, dan perilaku partisipan untuk memperoleh temuan.

Karya ini bercirikan penelitian deskriptif kuantitatif. (Sugiyono, 2017) Prosedur penelitian adalah metode ilmiah mendasar yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk tujuan tertentu dan penggunaan praktis. Metodologi yang digunakan untuk pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif,(Sarstedt et al., 2020) dari sudut pandangnya, melibatkan penggunaan sumber primer seperti pengalaman langsung, wawancara, atau kuesioner untuk mengumpulkan informasi tentang subjek yang diteliti. Kami mengumpulkan data untuk menilai hipotensi atau menjawab pertanyaan melalui penggunaan survei dan instrumen yang sebanding. Penelitian deskriptif memungkinkan peneliti untuk secara akurat menggambarkan keadaan saat ini. Penyelidikan berlangsung di Bank BRI Kota Bandung. Sampel penelitian pada penelitian ini berjumlah seratus orang pegawai Bank BRI Kota Bandung yang dipilih dengan menggunakan teknik *random sampling*.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Squares* (PLS). Model PLS merupakan salah satu jenis persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang menggunakan pendekatan berbasis varians atau berbasis komponen(Sarstedt et al., 2020) Tujuan PLS-SEM adalah untuk menetapkan atau mengembangkan teori-teori, sebagaimana disebutkan oleh. Jika tertarik untuk menentukan hubungan antar variabel laten untuk tujuan prediksi, *Partial Least Squares* (PLS) adalah pendekatan yang direkomendasikan. *Partial Least Squares* (PLS)

memungkinkan diperolehnya temuan yang kuat dari ukuran sampel yang kecil, karena PLS tidak membuat asumsi apa pun tentang besarnya pengukuran aliran

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan ketergantungan dan keakuratan pengukuran. Uji reliabilitas dan validitas dapat ditemukan di:

Validitas konvergen dapat dinilai dengan memeriksa faktor pemuatan standar, yang mengukur kekuatan hubungan antara setiap item dan konsepnya. Ukuran ini digunakan untuk menilai hubungan antara skor item atau komponen individual dan skor konstruk keseluruhan. Nilai korelasi (r) lebih dari 0,7 menegaskan bahwa pengukuran refleksi individu sangat tinggi.

Validitas diskriminan mengacu pada evaluasi model pengukuran yang menggunakan pengukuran dan konstruksi *cross-loading*. Tipe ini mempunyai indeks bias yang tinggi. Validitas diskriminan digunakan untuk menentukan keabsahan suatu alat, dan dinilai dengan membandingkan *root mean square of variance* (AVE) yang diekstraksi. Angka yang lebih besar dari 0,5 dianggap valid.

Lebih jauh lagi, koefisien variabel laten memberikan gambaran mengenai reliabilitas suatu struktur, kadang-kadang disebut sebagai *Composite Reliability*. Tingkat keandalan suatu konstruksi yang tinggi dapat ditentukan dengan memperoleh hasil pengukuran yang lebih besar dari 0,70.

Selain itu, keandalan pengukuran gabungan dapat ditingkatkan dengan menggunakan Cronbach's Alpha, sebuah metrik yang sudah mapan untuk menilai ketergantungan. Suatu variabel dapat dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's alpha*-nya melebihi 0,7.

Pengujian Instrumen

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

Uji R Square

Peneliti menggunakan nilai R-squared dari konstruk dependen untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel laten dependen.

Analisa Inner Model

Pemodelan struktural, juga dikenal sebagai analisis *Inner Model*, adalah teknik yang digunakan untuk membuat prediksi tentang hubungan antar variabel dalam suatu model. Pengujian *Smart PLS* menggunakan teknik analitik model yang canggih untuk menilai hipotesis. Selama proses pengujian hipotesis, biasanya terlihat nilai t-statistik dan probabilitas. Koefisien beta digunakan untuk mengetahui arah hubungan antar variabel, sedangkan hasil t-statistik digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan nilai kritis sebesar 1,96 dengan tingkat signifikansi 5%. Untuk menerima atau menolak hipotesis, t-statistik harus melebihi 1,96 dan nilai p harus di bawah 0,05. Jika t-statistik di bawah 1,96 dan *p-value* di atas 0,05, maka hipotesis nol (H_0) diterima.

Premis utama dari penelitian ini adalah:

Pengaruh Langsung

H1 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

H2 : *Work Engagement* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

H3 : *Work Engagement* berpengaruh positif Produktivitas Kerja Karyawan

H4 : *Work life balance* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

H5 : *Work life balance* berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

H6 : *Work Overload* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

H7 : *Work Overload* berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengaruh Tidak Langsung

H8 : *Work Engagement* dimediasi Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

H9 : *Work life balance* dimediasi Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

H10: *Work Overload* dimediasi Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

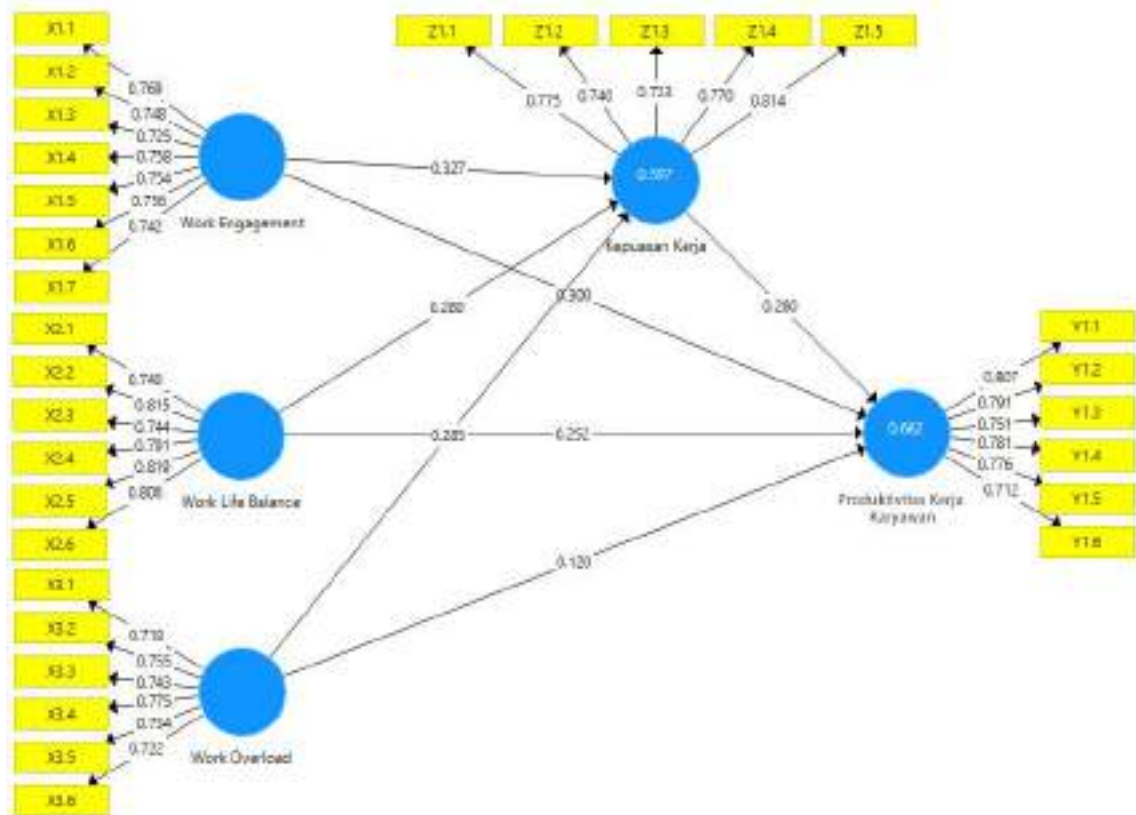
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Outer Model

Hasil Uji Validitas

Tujuan uji validitas adalah untuk menilai reliabilitas survei. Penelitian ini menggunakan validitas konvergen dan *average variance Extract (AVE)* untuk menguji validitasnya. Instrumen dianggap asli apabila nilai *outer loading*-nya melebihi 0,7 dan

nilai AVE lebih besar dari 0,05. Data hasil penelitian diolah dengan menggunakan SmartPLS 3.0 dengan bagan sebagai berikut:



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
Produktivitas Kerja 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

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan dua uji reliabilitas yaitu Uji *Composite Reliability* dan uji *Cronbach Alpha*. *Cronbach Alpha* digunakan untuk menentukan tingkat reliabilitas minimum. Data dengan nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 dianggap baik. Pada saat yang sama, *Composite Reliability* mengukur reliabilitas asli suatu variabel. Data dianggap memiliki keandalan yang dapat diandalkan bila skor reliabilitas gabungan melebihi 0,7.

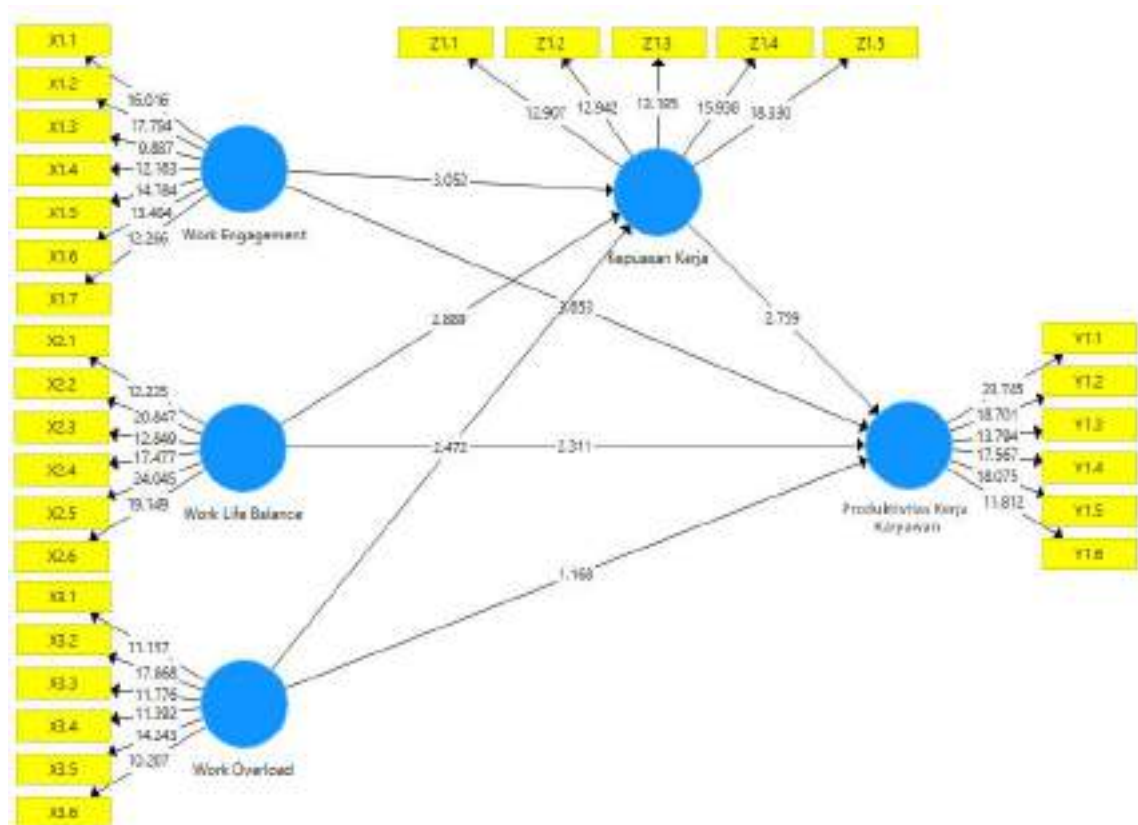
	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kepuasan Kerja	0.823	0.876
Produktivitas Kerja Karyawan	0.863	0.897
<i>Work Engagement</i>	0.871	0.900
<i>Work life balance</i>	0.876	0.907
<i>Work Overload</i>	0.836	0.880

Seluruh komponen instrumen terbukti reliabel berdasarkan perhitungan. Semua variabel menunjukkan peringkat *Cronbach Alpha* di atas 0,6 dan skor *Composite Reliability* melebihi 0,7.

Uji Inner Model

Uji R-Square

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel lain terhadap suatu variabel endogen digunakan *Coefficient determination* (R-Square). Tabel di bawah ini menyajikan nilai *R-Squared* yang diperoleh dari analisis data yang dilakukan menggunakan *software smartPLS*:



	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja	0.597	0.584
Produktivitas Kerja Karyawan	0.662	0.647

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam tabel, keterlibatan kerja, *Work life balance*, dan *work Overload* menjelaskan 59,7 persen variasi kepuasan kerja. sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang belum termasuk dalam penelitian ini.

Hasil tabel tersebut menunjukkan bahwa *Work Engagement*, *Work life balance*, *work Overload*, dan kepuasan kerja secara bersama-sama menjelaskan 66,2% variasi produktivitas kerja karyawan. sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang belum termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Pengaruh Langsung

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Kepuasan Kerja -> Produktivitas Kerja Karyawan	0.280	2.759	0.003
Work Engagement -> Kepuasan Kerja	0.327	3.052	0.001

<i>Work Engagement</i> -> Produktivitas Kerja Karyawan	0.300	3.653	0.000
<i>Work life balance</i> -> Kepuasan Kerja	0.280	2.889	0.002
<i>Work life balance</i> -> Produktivitas Kerja Karyawan	0.252	2.311	0.011
<i>Work Overload</i> -> Kepuasan Kerja	0.285	2.472	0.007
<i>Work Overload</i> -> Produktivitas Kerja Karyawan	0.120	1.168	0.122

Pengaruh Tidak Langsung

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
<i>Work Engagement</i> -> Kepuasan Kerja -> Produktivitas Kerja Karyawan	0.091	2.123	0.017
<i>Work life balance</i> -> Kepuasan Kerja -> Produktivitas Kerja Karyawan	0.078	1.843	0.033
<i>Work Overload</i> -> Kepuasan Kerja -> Produktivitas Kerja Karyawan	0.080	1.750	0.040

Work Engagement -> Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis *Work Engagement* terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan. Temuan menunjukkan bahwa *Work Engagement* berpotensi meningkatkan produktivitas pekerja perbankan, yang ditunjukkan dengan skor beta positif sebesar 0,300, statistik T sebesar 3,653 ($p > 1,96$), dan nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,05$).

Studi yang dilakukan di sektor perbankan menunjukkan bahwa individu yang menunjukkan antusiasme terhadap karirnya cenderung lebih produktif. Penelitian (Wahyuni* et al., 2022) menunjukkan bahwa karyawan menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi ketika mereka memiliki antusiasme yang tulus terhadap pekerjaan mereka. Penelitian menunjukkan bahwa (Cesário & Chambel, 2017) *Work Engagement* memiliki hubungan yang lebih kuat dengan kinerja dibandingkan dengan faktor lain seperti komitmen organisasi. (Nazir & Islam, 2017). Hal ini semakin didukung oleh Putuhena (2023) yang mereferensikan sebuah penelitian yang menunjukkan adanya hubungan positif antara *Work Engagement* dengan produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan tertentu. Selain itu, (Lou et al., 2019) menekankan dampak positif keterlibatan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi, yang lebih jauh menggarisbawahi pentingnya keterlibatan dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Kesimpulannya, literatur secara konsisten mendukung gagasan bahwa keterlibatan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja

karyawan 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* -> Produktivitas kerja karyawan**

Uji hipotesis *work-life balance* terhadap produktivitas kerja karyawan menghasilkan skor beta positif sebesar 0,252, T statistik sebesar 2,311 ($p > 1,96$), dan p value sebesar 0,011 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pada pekerja perbankan.

Studi ekstensif telah dilakukan mengenai korelasi antara *Work life balance* dan produktivitas di sektor perbankan.. (Azizah, 2023) Telah terbukti bahwa keterlibatan karyawan dalam mencapai *Work life balance* sangat terkait dengan peningkatan produktivitas di tempat kerja. (Mardiana et al., 2021) Sejalan dengan hal tersebut, hal ini menggarisbawahi dampak signifikan dan positif dari *work-life balance* terhadap produktivitas pekerja di industri perbankan. (Izzalqurny et al., 2022) Statistik menunjukkan adanya hubungan positif antara *Work life balance* dan produktivitas karyawan, meskipun secara statistik tidak signifikan. Lebih jauh lagi, temuan ini (Rene & Wahyuni, 2018) menunjukkan bahwa *Work life balance* memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja, namun tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap komitmen atau motivasi organisasi. Demikian pula, penelitian (Kurniasari & Bahjahtullah, 2022) menunjukkan bahwa stres yang berhubungan dengan pekerjaan memiliki dampak yang relatif kecil terhadap produktivitas karyawan, meskipun mencapai *Work life balance* yang sehat akan berdampak besar. Lebih lanjut, (Irawan et al., 2022) menekankan pentingnya kepemimpinan, motivasi kerja, dan *Work life balance* dalam meningkatkan produktivitas di tempat kerja Kementerian Agama. Namun pada akhirnya, sintesis studi-studi tersebut menunjukkan bahwa *Work life balance* memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di sektor perbankan melalui pengaruhnya terhadap keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja secara keseluruhan (Rukhviyanti & Ambarwati, 2023). Organisasi yang memprioritaskan inisiatif *Work life balance* kemungkinan besar akan mengalami peningkatan kinerja dan tingkat keterlibatan karyawan.

***Work Overload* -> Produktivitas Kerja Karyawan**

Evaluasi hipotesis *work Overload* terhadap produktivitas kerja pegawai menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik. Kesimpulan ini didukung oleh nilai *p-value* sebesar 0,122 ($p < 0,05$) dan T-statistik sebesar 1,168 ($p > 1,96$). Skor beta adalah 0,120. Layanan perbankan dan investasi.

Work Overload di sektor perbankan dapat memberikan dampak yang berbeda terhadap produktivitas kerja karyawan. Meskipun beberapa penelitian menunjukkan bahwa *work Overload* merupakan kenyataan yang tidak dapat disangkal di sektor perbankan dan sangat penting untuk mengelola Produktivitas kerja karyawan (Shahzad et al., 2020) penelitian lain menunjukkan bahwa *work Overload* dapat menyebabkan pelepasan pekerjaan (Leva-Bueno et al., 2020). Selain itu, penelitian telah menunjukkan bahwa kelebihan peran dapat memoderasi hubungan antara karakteristik kerja tertentu dan produktivitas kerja karyawan, yang menunjukkan bahwa dampak faktor-faktor seperti efikasi diri dan tingkat tujuan terhadap kinerja dapat bervariasi berdasarkan tingkat kelebihan peran yang dialami (Arnold & Kunte, 2017). Selain itu, literatur menyoroti pentingnya mempertimbangkan berbagai faktor selain *work Overload*. Misalnya, efektivitas sistem manajemen kinerja dan keterlibatan karyawan juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Rukhviyanti, 2011). Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh (Sari et al., 2022) 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 produktivitas kerja karyawan menjadi perhatian yang signifikan (Manurung et al., 2021), memahami dampak *work Overload* serta faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin sangatlah penting. Penelitian juga mengeksplorasi peran aktivitas manajemen pengetahuan dan kapabilitas dinamis dalam meningkatkan Produktivitas kerja karyawan di sektor perbankan (Suwandi, 2022). Selain itu, penerapan sistem kerja dan teknologi dengan keterlibatan tinggi terbukti berdampak positif terhadap kinerja sektor perbankan (Malik & Mudrifah, 2020). Kesimpulannya, meskipun *work Overload* mungkin tidak memberikan dampak positif langsung yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan 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 *work Overload* dan faktor-

faktor lain sangat penting untuk memahami dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan di sektor perbankan.

***Work Engagement* -> Kepuasan Kerja**

Penelitian menunjukkan bahwa *Work Engagement* mempunyai dampak positif terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan dengan skor Beta sebesar 0,327, statistik T sebesar 3,052 ($p > 1,96$), dan nilai p sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Hal ini menandakan adanya pengaruh menguntungkan yang signifikan.

Ketika karyawan memiliki rasa antusiasme yang kuat terhadap pekerjaan mereka, hal ini secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Beberapa penelitian (Coudounaris et al., 2020) telah mengeksplorasi korelasi antara jumlah upaya yang dilakukan dalam pekerjaan dan tingkat kepuasan yang dialami seseorang dalam pekerjaan. Penelitian, (Fitriadi et al., 2022) menunjukkan bahwa partisipasi karyawan mempunyai pengaruh besar terhadap kepuasan kerja (Sukmawati et al., 2022). Selain itu, (Tiomantara & Adiputra, 2021) ini menekankan pentingnya keterlibatan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja. Lebih jauh lagi, (Baribin & Saputri, 2020) ini menggambarkan bahwa baik budaya di dalam perusahaan maupun lingkungan fisik tempat kerja mempunyai pengaruh besar terhadap tingkat kepuasan kerja yang dialami karyawan. (Setyawati & Priantinah, 2021) Temuan ini mendukung gagasan bahwa tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka secara signifikan mempengaruhi kebahagiaan kerja mereka secara keseluruhan (Asurakkody & Kim, 2020). Pentingnya faktor-faktor di luar keterlibatan saja semakin diperkuat, dan dampak positif dan substansial dari kualitas layanan terhadap kepuasan kerja semakin disoroti. Selain itu, (Purnamarini, 2021) penelitian menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh yang baik dan substansial terhadap produktivitas kerja karyawan. Kombinasi beberapa faktor, termasuk keterlibatan aktif dalam pekerjaan, memberikan layanan yang luar biasa, dan mempertahankan tingkat motivasi yang tinggi, semuanya berkontribusi untuk meningkatkan kebahagiaan kerja secara keseluruhan. Singkatnya, penelitian ini mendukung gagasan bahwa terlibat secara aktif dalam pekerjaan akan menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. 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**

Evaluasi hipotesis *work-life balance* terhadap kepuasan kerja menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan. Hipotesis tersebut memiliki skor Beta Positif sebesar 0,280, statistik T sebesar 2,889 ($p > 1,96$), dan nilai p sebesar 0,002 ($p < 0,05$).

Work life balance telah diidentifikasi sebagai faktor signifikan yang mempengaruhi kepuasan kerja di kalangan karyawan. Penelitian (Indra & Rialmi, 2022) Kepuasan kerja karyawan PT Meka Eduversity Communications terbukti sangat dipengaruhi secara baik dan substansial oleh kemampuan mereka dalam menjaga keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. (Laksono & Wardoyo, 2019) Studi menunjukkan bahwa *work-life balance*, kepemimpinan, dan motivasi mempunyai pengaruh besar terhadap produktivitas pekerja di kantor Kementerian Agama Minahasa. Lebih lanjut, (Dihag et al., 2022) penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan kebahagiaan memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Ini menyiratkan bahwa faktor-faktor seperti pengendalian diri dan kepuasan saling berkontribusi untuk meningkatkan kinerja pekerjaan. Secara umum, penelitian ini menunjukkan bahwa menjaga keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja, tingkat keterlibatan profesional yang lebih tinggi, dan peningkatan produktivitas keseluruhan di antara karyawan. Perusahaan yang memprioritaskan program *Work life balance* sering kali memiliki lebih banyak karyawan puas yang menunjukkan komitmen lebih besar terhadap pekerjaan mereka dan menunjukkan produktivitas keseluruhan yang lebih tinggi.

***Work Overload* -> Kepuasan Kerja**

Eksperimen yang menguji hipotesis bahwa *work Overload* dapat meningkatkan kepuasan kerja menghasilkan skor beta positif sebesar 0,285, statistik T sebesar 2,472 ($p > 1,96$), dan nilai p sebesar 0,007 ($p < 0,05$), yang menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan.

Work Overload karyawan mungkin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kesenangan mereka dalam bekerja. Meskipun banyak penelitian menunjukkan bahwa gangguan mempunyai pengaruh yang kecil terhadap kepuasan pekerja. (Idris, 2021). Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan substansial oleh unsur-unsur seperti motivasi, lingkungan kerja, dan *Work life balance*. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang melayani,

peningkatan keadilan organisasi, dan penanaman disiplin kerja, semuanya memainkan peran penting dalam menciptakan tenaga kerja yang puas (E. A. Yunita, 2018). Penelitian telah menunjukkan bahwa kepuasan terhadap pekerjaan seseorang memiliki peran moderat dalam hubungan antara produktivitas karyawan dan beberapa karakteristik seperti kesesuaian individu-organisasi, tingkat gaji, dorongan intrinsik, dan komitmen organisasi (Kopperud et al., 2021). Hal Korelasi antara kepuasan kerja dan produktivitas karyawan sudah diketahui dengan baik. Selain itu, kepuasan kerja memiliki kapasitas untuk bertindak sebagai mediator dalam korelasi antara stres di tempat kerja dan produktivitas. Jadi, meskipun dampak variabel-variabel tertentu terhadap kepuasan kerja mungkin berbeda-beda antar individu, sudah diterima secara luas bahwa faktor-faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan keadilan organisasi mempunyai potensi untuk meningkatkan kepuasan kerja, sehingga mengarah pada peningkatan kinerja. Perusahaan secara keseluruhan.

***Work Engagement* -> Kepuasan Kerja -> Produktivitas Kerja Karyawan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran kepuasan kerja sebagai mediator antara *Work Engagement* dengan produktivitas kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan adanya hubungan positif yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *Work Engagement* dan produktivitas kerja di kalangan pekerja perbankan. Statistik T menghasilkan nilai 2,123 ($p > 1,96$), sedangkan nilai p ditentukan sebesar 0,017 ($p < 0,05$), menunjukkan dampak positif yang signifikan secara statistik.

Kepuasan kerja mempunyai peran yang signifikan dalam memoderasi hubungan antara *Work Engagement* dan produktivitas pada bisnis perbankan (Dharmayasa & Adnyani, 2020). Penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan peningkatan produktivitas di kalangan karyawan (Saranga, 2022). Sebaliknya, kepuasan terhadap lingkungan kerja seseorang merupakan penentu produktivitas yang krusial (Aulia Trianasari, 2020). Berdasarkan hasil penelitian, staf yang puas dan puas lebih efisien (Artana & SE., M.Si., 2022). Kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator antara motivasi intrinsik dan insentif ekstrinsik (Murtiadi et al., 2021). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan peningkatan produktivitas di kalangan karyawan. Selanjutnya kepuasan kerja berperan sebagai mediator hubungan antara budaya perusahaan, produktivitas kerja

karyawan, dan pemulihan. Studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan mempunyai dampak besar terhadap produktivitas mereka di berbagai lingkungan organisasi. Untuk meningkatkan kinerja perbankan, penting untuk memprioritaskan dan meningkatkan kebahagiaan kerja, yang berfungsi sebagai faktor mediasi yang dapat memperkuat hubungan antara *Work Engagement* dan produktivitas di tempat kerja.

***Work life balance* -> Kepuasan Kerja -> Produktivitas Kerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam memediasi hubungan antara *work-life balance* dan produktivitas kerja pada pegawai perbankan sehingga memberikan pengaruh positif yang signifikan. Adanya skor beta positif (0,078), statistik T sebesar 1,843 ($p > 1,96$), dan nilai p sebesar 0,033 ($p < 0,05$) menegaskan hal ini.

Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam memediasi *Work life balance* dan produktivitas pegawai di bisnis perbankan. Penelitian yang relevan telah menunjukkan korelasi yang baik dan substansial antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan (Dharmayasa & Adnyani, 2020). Selain itu, kepuasan dalam kehidupan profesional seseorang mungkin berfungsi sebagai faktor perantara penting antara motivasi internal dan prestasi kerja (Artana & SE., M.Si., 2022). Penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat dan positif antara *Work life balance* dan produktivitas kerja karyawan, terutama ketika melihat keterkaitan antara kedua faktor ini (Maharani et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai bank dapat mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi ketika mereka menjaga keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Berbagai penelitian telah menekankan faktor-faktor tambahan yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan produktivitas (P. I. Yunita, 2018). Faktor-faktor seperti motivasi kerja, budaya bisnis, dan gaya kepemimpinan *transformatif* memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja dan produktivitas staf. Ketika mencoba meningkatkan produktivitas personel perbankan, penting untuk mempertimbangkan banyak faktor penting seperti kepuasan kerja, motivasi, *Work life balance*, pendekatan kepemimpinan, dan budaya perusahaan. Meningkatkan produktivitas pekerja kantoran dapat dicapai dengan memastikan bahwa pekerjaan mereka memiliki tujuan, mendorong keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan menawarkan insentif yang sesuai. Temuan yang diperoleh dari

penelitian ini dapat membantu manajer bank dalam mengoptimalkan efisiensi pengelolaan sumber daya manusianya.

***Work Overload* -> Kepuasan Kerja -> Produktivitas Kerja Karyawan**

Penelitian ini menguji hipotesis bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara *work Overload* dan produktivitas kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan dampak positif yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memang dapat memediasi hubungan antara *work Overload* dan produktivitas kerja pekerja perbankan. Nilai T statistik sebesar 1,750 menunjukkan tidak signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95% ($p > 1,96$). Nilai p adalah 0,040, lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, menunjukkan bahwa terdapat bukti untuk menolak hipotesis nol.

Kepuasan kerja memainkan peran penting di sektor perbankan karena berperan sebagai mediator antara *work Overload* dan produktivitas pekerja. Penelitian yang dilakukan oleh banyak penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai peranan yang cukup besar dalam mempengaruhi tingkat produktivitas seseorang (Dharmayasa & Adnyani, 2020). Penegasan tersebut didukung oleh penelitian (Wardhana, 2020) yang menunjukkan adanya korelasi positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di tempat kerja. Selain itu, aspek lain terkait kepuasan kerja seperti remunerasi, kepemimpinan, prospek pertumbuhan karir, dan suasana kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, berdasarkan temuan kajian yang relevan, dapat disimpulkan bahwa pada sektor perbankan, kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *work Overload* dengan produktivitas kerja pegawai. Kepuasan pekerja terhadap pekerjaan dan produktivitasnya dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti lingkungan kerja, motivasi, dan tingkat kedisiplinan dalam bekerja.

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *Work Engagement* dan *Work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI di Kota Bandung, menunjukkan bahwa karyawan yang lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang baik cenderung lebih produktif. Sementara itu, *Work Overload* menunjukkan pengaruh positif namun tidak

signifikan terhadap produktivitas, yang mengindikasikan bahwa beban kerja yang berlebihan tidak secara langsung meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini menegaskan bahwa Kepuasan Kerja memiliki peran mediasi yang penting dalam hubungan antara karakteristik tempat kerja (*Work Engagement*, *Work life balance*) dan Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat memperkuat dampak positif dari *Work Engagement* dan *Work life balance* terhadap produktivitas.

Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan seperti Bank BRI serta sektor bisnis lainnya disarankan untuk mengimplementasikan strategi yang mendukung *Work Engagement* dan *Work life balance*, serta mengelola beban kerja dengan bijak untuk meningkatkan produktivitas kerja. Peningkatan dalam praktik-praktik ini diharapkan dapat menghasilkan lingkungan kerja yang lebih efektif dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada manajemen Bank BRI Kota Bandung dan lembaga keuangan serta sektor bisnis lainnya:

1. Meningkatkan *Work Engagement*:

- o Manajemen harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan karyawan dengan memberikan tantangan yang tepat, peluang pengembangan karir, dan umpan balik yang konstruktif.
- o Program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada peningkatan keterampilan dan kompetensi karyawan dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

2. Mendorong *Work life balance*:

- o Implementasikan kebijakan fleksibilitas kerja seperti jam kerja yang fleksibel, kerja jarak jauh, dan cuti yang memadai untuk memastikan karyawan dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.
- o Program kesejahteraan karyawan, seperti dukungan kesehatan mental dan fisik, juga harus diperkuat untuk membantu karyawan mengelola stres dan menjaga keseimbangan hidup.

3. Mengelola *Work Overload*:

- o Manajemen harus memantau dan mengelola beban kerja karyawan dengan bijaksana untuk menghindari kelebihan beban yang dapat mengganggu produktivitas.
- o Penerapan teknologi dan alat bantu kerja yang efektif dapat membantu karyawan mengelola tugas mereka lebih efisien, sehingga mengurangi perasaan terbebani.

4. Meningkatkan Kepuasan Kerja:

- o Kepuasan kerja harus menjadi fokus utama dalam strategi manajemen sumber daya manusia. Ini dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan penghargaan dan pengakuan atas kontribusi karyawan, serta memastikan komunikasi yang terbuka dan transparan.
- o Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan memberikan otonomi dalam pekerjaan mereka dapat meningkatkan rasa memiliki dan kepuasan kerja.

5. Evaluasi dan Monitoring Berkelanjutan:

- o Manajemen perlu secara rutin mengevaluasi dan memantau tingkat *Work Engagement*, *Work life balance*, *Work Overload*, dan Kepuasan Kerja melalui survei dan wawancara karyawan.
- o Tindak lanjut dari hasil evaluasi tersebut harus dilakukan dengan cepat untuk mengatasi masalah yang diidentifikasi dan meningkatkan strategi manajemen yang ada.

Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan, yang pada gilirannya akan memberikan dampak positif terhadap kinerja keseluruhan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhnes Noviyanti, & Teguh Erawati. (2021). PENGARUH PERSEPSI KEMUDAHAN, KEPERCAYAAN DAN EFEKTIVITAS TERHADAP MINAT MENGGUNAKAN FINANCIAL TECHNOLOGY (FINTECH) (STUDI KASUS: UMKM DI KABUPATEN BANTUL). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Finansial Indonesia*. <https://doi.org/10.31629/jiafi.v4i2.3253>
- Amran, E., & Firdayetti, F. (2021). PENERAPAN BISNIS ISLAMI PADA JASA KEUANGAN BAGI PENGUSAHA UKAMI. *Jurnal Abdi Masyarakat Indonesia (JAMIN)*. <https://doi.org/10.25105/jamin.v3i1.7973>
- Arieffani, F., & Erwandi, D. (2023). ANALISIS FAKTOR DISTRESS PADA PETUGAS PEMADAM KEBAKARAN : SISTEMATIK REVIEW. *Jurnal Kesehatan Tambusai*. <https://doi.org/10.31004/jkt.v4i2.15306>
- Arnold, M. L., & Kunte, K. (2017). Adaptive Genetic Exchange: A Tangled History of Admixture and Evolutionary Innovation. In *Trends in Ecology and Evolution*. <https://doi.org/10.1016/j.tree.2017.05.007>
- Artana, P. Y., & SE., M.Si., N. W. M. (2022). PERAN KEPUASAN KERJA MEMEDIASI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i04.p05>
- Asurakkody, T. A., & Kim, S. H. (2020). Effects of knowledge sharing behavior on innovative work behavior among nursing Students: Mediating role of Self-leadership. *International Journal of Africa Nursing Sciences*. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2020.100190>

- Aulia Trianasari, L. (2020). Analisa Penanggulangan Penjualan Minuman Beralkohol Ilegal (Studi Kasus di Desa Besole Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung). *Convention Center Di Kota Tegal*.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*.
- Azizah, R. N. (2023). Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.34308/eqien.v12i01.1416>
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>
- Baribin, D. P., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46–61.
- Baskoro, F. A., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja Berlebih terhadap Konflik Kerja Keluarga dan Tuntutan Keluarga sebagai Variabel Moderator. *Analitika*. <https://doi.org/10.31289/analitika.v12i1.3399>
- Carlo, H. H., & Nrangwesti, A. (2019). INVALIDITAS LETTER OF INTENT ANTARA YUNANI DAN DANA MONETER INTERNASIONAL. *Reformasi Hukum Trisakti*. <https://doi.org/10.25105/refor.v1i1.10443>

- Cesário, F., & Chambel, M. J. (2017). Linking Organizational Commitment and *Work Engagement* to Employee Performance. *Knowledge and Process Management*.
<https://doi.org/10.1002/kpm.1542>
- Coudounaris, D. N., Akuffo, I. N., & Nkulenu, A. O. (2020). Human resource management for ghanaiian nurses: Job satisfaction versus turnover intentions. *Sustainability (Switzerland)*. <https://doi.org/10.3390/su12177117>
- Dharmayasa, P. B., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i08.p02>
- Dihag, R. F., Tentama, F., & Bashori, K. (2022). Pengaruh *Work-life balance*, Kepuasan Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat RSUD Generasi Y. *Psyche: Jurnal Psikologi*, 4(1), 16–30.
- Fitriadi, Y., Susanto, R., Irdam, & Wahyuni, R. (2022). Kontribusi Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekobistek*.
<https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i4.446>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles . *Academy of Management Review*.
<https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Idris, A. (2021). 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*. <https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v20i1.742>

- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). 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*. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Irawan, A., Setiawan, S., & Andini, R. D. (2022). Pengaruh Profitabilitas, Leverage, dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan LQ45. *JPEKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen Dan Keuangan*. <https://doi.org/10.26740/jpeka.v6n1.p1-14>
- Izzalqurny, T. R., Shobah, N., & Rohmah, L. F. (2022). Menguak Penerapan Akuntansi pada BUM Desa di Indonesia. *MAKSIMUM*. <https://doi.org/10.26714/mki.12.2.2022.77-86>
- Ja'far, A. K., Jannah, N. R., Alamsyah, H., Ibrahim, Z., Nisrina, H., Fitriyani, I., Sudiyarti, N., Fietroh, M. N., Sugianto, D., Hidayatullah, S., Munawir, H., Maiti, Bidinger, & Masulah, S. (2020). Perkembangan dan Prospek Perbankan Syariah Indonesia. *Jurnal Islamico*.
- Karlinda, B., & Ratnasari, I. (2021). Analisis du pont system untuk mengukur kinerja keuangan perusahaan. *INOVASI*. <https://doi.org/10.30872/jinv.v17i4.10350>
- Kopperud, K. H., Buch, R., & Skogen, C. (2021). *Work Overload* and leader–member exchange: The moderating role of psychological flexibility. *Journal of General Management*. <https://doi.org/10.1177/0306307020942905>
- 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 Perbanka Syariah*. <https://doi.org/10.30997/jn.v8i1.5706>
- Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P. (2019). 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*. <https://doi.org/10.26623/jreb.v12i1.1525>
- Leva-Bueno, J., Peyman, S. A., & Millner, P. A. (2020). A review on impedimetric immunosensors for pathogen and biomarker detection. In *Medical Microbiology and Immunology*. <https://doi.org/10.1007/s00430-020-00668-0>
- Lou, B., Doken, S., Zhuang, T., Wingerter, D., Gidwani, M., Mistry, N., Ladic, L., Kamen, A., & Abazeed, M. E. (2019). An image-based deep learning framework for individualising radiotherapy dose: A retrospective analysis of outcome prediction. *The Lancet Digital Health*. [https://doi.org/10.1016/S2589-7500\(19\)30058-5](https://doi.org/10.1016/S2589-7500(19)30058-5)
- Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh *Work-life balance* terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v8i1.9925>
- Malik, N., & Mudrifah, M. (2020). High Involvement Work System and Performance of Indonesian Banking Sector. *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*. <https://doi.org/10.22219/jrak.v10i2.11157>
- Manurung, E. H., Sawito, K., & Yushadi, I. R. (2021). Pelaksanaan Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) Pada Proyek Kontruksi, Studi Kasus

Dikota Jakarta. *Jurnal Rekayasa Konstruksi Mekanika Sipil (JRKMS)*.

<https://doi.org/10.54367/jrkms.v4i1.1225>

Mardiana, S., Hasanah, Y. M., Indirasari, I., Irawati, L., & Sugiarti, E. (2021). Pelatihan Pencatatan Akuntansi Untuk Usaha Pemula Bagi Warga Desa Cicalengka Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang Banten. *DEDIKASI PKM*.
<https://doi.org/10.32493/dedikasipkm.v3i1.14616>

Margomgom, L., Tarigan, S. W., & Sembiring, A. C. (2019). Usulan Perbaikan Sistem Manajemen K3 di PT Libo Sawit Perkasah Siak. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri Prima (JURITI PRIMA)*.

Matiro, Moh. A. Dg., Mau, R. S., Rasyid, A., & Rauf, F. A. (2021). Pengukuran Beban Kerja Menggunakan Metode Full Time Equivalent (FTE) Pada Divisi Proses PT. Delta Subur Permai. *Jambura Industrial Review (JIREV)*.
<https://doi.org/10.37905/jirev.1.1.30-39>

Megawati, E., Nurmayanti, S., & Tatminingsih, S. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Aparatur, Restrukturisasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i9.927>

Muntaha, P. A., Herwanto, D., & Asyidikiah, M. R. (2022). Analisis Produktivitas Pekerja Menggunakan Metode Work Sampling di Toko XYZ. *STRING (Satuan Tulisan Riset Dan Inovasi Teknologi)*.
<https://doi.org/10.30998/string.v6i3.12721>

Murtiadi, M., Wulandari, Y. F., Bastian, Y., Caesariano, L., & Hikmawan, S. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Gaya Komunikasi Manajer Restoran

Nanny's Pavillon Mall Cipinang Indah. *Jurnal Media Penyiaran*.

<https://doi.org/10.31294/jmp.v1i2.897>

Nazir, O., & Islam, J. U. (2017). Enhancing organizational commitment and employee performance through employee engagement: An empirical check. *South Asian Journal of Business Studies*. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-04-2016-0036>

Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*.

<https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>

Pariangan, O., & Djunaidi, Z. (2022). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR RISIKO PSIKOSOSIAL DI PERUSAHAAN MINYAK DAN GAS BUMI PT X. *PREPOTIF : Jurnal Kesehatan Masyarakat*.

<https://doi.org/10.31004/prepotif.v6i2.4637>

Pasomba, G. T., Purwadi, & Kurniawati, F. (2021). PERAN PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS HIDUP KARYAWAN PT. TRI BAKTI SARIMAS. *AGRIFITIA : Journal of Agribusiness Plantation*.

<https://doi.org/10.55180/aft.v1i2.119>

Podsakoff, N. P., Lepine, J. A., & Lepine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*.

<https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.438>

Purnamarini, T. R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelestarian Situs Manusia Purba Sangiran. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.24269/asset.v4i1.3734>

- Raharti, R., Sarnowo, H., & Aprillia, L. N. (2020). Analisis Pertumbuhan Ekonomi Dan Indeks Pembangunan Manusia Di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam (Darussalam Journal of Economic Perspec*, 6(1), 36–53.
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). 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(1), 53–63.
- Rizky, R. R., Hendro Prakoso, & Rizka Hadian Permana. (2023). Effect of Playful Work Design on *Work Engagement* to Coffee Shop's Barista in Bandung City. *Bandung Conference Series: Psychology Science*.
<https://doi.org/10.29313/bcsps.v3i1.7167>
- Rukhviyanti, N. (2011). Pengaruh Role Conflict , Role Ambiguity Dan *Work Overload* Terhadap Kinerja. *Jurnal Sains, Manajemen & Akuntansi*.
- Rukhviyanti, N. (2017). FAKTOR PENENTU PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KANTOR DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR. *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 4(2).
- Rukhviyanti, N., & Ambarwati, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pt Toyota-Astra Motor NVDC Karawang. *Techno-Socio Ekonomika*, 16(2), 197.
<https://doi.org/10.32897/techno.2023.16.2.2820>
- Salote, M. K., Lihawa, F., & Dunggio, I. (2022). HUBUNGAN KONDISI SOSIAL EKONOMI MASYARAKAT PETANI TERHADAP DEGRADASI LAHAN

DI DAS ALO POHU PROVINSI GORONTALO. *JAMBURA GEO EDUCATION JOURNAL*. <https://doi.org/10.34312/jgej.v3i2.14838>

- Saranga, R. (2022). Pengaruh employee engagement , *work-life balance* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus PT. Prasetia Dwidharma Kantor Makasar). *Ekonomi Dan Bisnis*.
- Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN*. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Cheah, J. H., Ting, H., Moisescu, O. I., & Radomir, L. (2020). Structural model robustness checks in PLS-SEM. *Tourism Economics*. <https://doi.org/10.1177/1354816618823921>
- Setyawati, I. R., & Priantinah, D. (2021). Pengaruh Kinerja Keuangan, Kepemilikan Manajerial, Ukuran Komite Audit, Ukuran Perusahaan, dan Kondisi Makro Ekonomi Terhadap Financial Distress Pada Perusahaan. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*.
- Shahzad, M., Qu, Y., Zafar, A. U., Rehman, S. U., & Islam, T. (2020). Exploring the influence of knowledge management process on corporate sustainable performance through green innovation. *Journal of Knowledge Management*. <https://doi.org/10.1108/JKM-11-2019-0624>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.

Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). 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*.

<https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.356>

Sufia, A., Shofia, H., Cahyani, I., Ralya, J. P., Simanullang, S. M., & Gurning, F. P. (2023). ANALISIS DISIPLIN KERJA DALAM PENINGKATAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DI PUSKESMAS LUBUK BASUNG.

Warta Dharmawangsa. <https://doi.org/10.46576/wdw.v17i1.2942>

Sugiyono, S. (2017). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D (ke-25.).

Bandung: ALFABETA Cv.

Sukmawati, E., Fitriadi, H., Pradana, Y., Dumiyati, Arifin, Saleh, M. S., Trustisari, H., Wijayanto, P. A., Khasanah, & Rinaldi, K. (2022). Digitalisasi Sebagai Pengembangan Model Pembelajaran. In *Global Eksekutif Teknologi*.

Suwandi, W. S. (2022). Do Economic Growth, Income Distribution, and Investment Reduce Poverty Level? *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*.

Swatika, B., Wibowo, P. A., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*. <https://doi.org/10.33221/jikm.v11i02.1220>

Syukron, A., & Purwaningsih. (2020). SISTEM INFORMASI MANAJEMEN ADMINISTRASI KEUANGAN PANTI ASUHAN BERBASIS WEBSITE. *Jurnal Responsif: Riset Sains Dan Informatika*.

<https://doi.org/10.51977/jti.v2i2.246>

Tiomantara, V. K., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13217>

Wahyuni*, S., Ridlo, Z. R., & Rina, D. N. (2022). Pengembangan Media Pembelajaran Interaktif Berbasis Articulate Storyline Terhadap Kemampuan Berpikir Kritis Siswa SMP pada Materi Tata Surya. *Jurnal IPA & Pembelajaran IPA*. <https://doi.org/10.24815/jipi.v6i2.24624>

Wardhana, P. P. (2020). Peran Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Ilham Hasil Mandiri Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p82-90>

Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. H., & Saerang, R. T. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KETERLIBATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN KAWANGKOAN. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and *Work Engagement*. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>

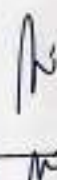
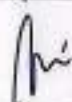
Yanah, R. (2020). PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN WORK ENGAGEMENT PADA LIFE SATISFACTION MELALUI WORK LIFE BALANCE.
File:///C:/Users/VERA/Downloads/ASKEP_AGREGAT_ANAK_and_REMAJA_PRINT.Docx.

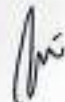
- Yuniasari, H., & Saftarina, F. (2021). Penatalaksanaan Holistik Asma Eksaserbasi Pada Pasien Wanita Dewasa dengan Pendekatan Kedokteran Keluarga. *Medula*.
- Yunita, E. A. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Konflik Keluarga, dan Kepuasan Gaji Terhadap Stres Kerja Auditor. *Permana : Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*. <https://doi.org/10.24905/permana.v10i1.67>
- Yunita, P. I. (2018). Komitmen organisasi pada tenaga operasional: Peran *work-life balance*, stress kerja, dan kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 35–44.
- Zulkifli, I., Idris, M., & Hamzah, M. (2021). Pengaruh Motivasi, Pelayanan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*.



Lampiran 1 : Daftar Hadir Bimbingan

Daftar Hadir Bimbingan

No	Tanggal	Topik	Remark	Paraf Pembimbing
1	28 Februari 2024	Koordinasi perencanaan judul dan pembahasan topik yang akan diangkat	Whatsapp Communication	
2	02 Maret 2024	Sosialisasi bimbingan	zoom meeting (19.30-20.30) 	
3	22 April 2024	Submit dan kerangka/draft jurnal	Whatsapp Communication	
4	02 Mei 2024	Pembahasan draft jurnal feedback : 1. Penambahan Sitasi jurnal dari PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PT TOYOTA-ASTRA MOTOR NVDC KARAWANGN Rukhviyanti, A Ambarwati TECHNO-SOCIO EKONOMIKA 16 (2), 197-208 dan Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity dan Work Overload Terhadap Kinerja N Rukhviyanti Jurnal Sains, Manajemen & Akuntansi 3 (1), 1-11 2. informasikan permasalahan dari penelitian 3. Tambahkan inkonsistensi penelitian terdahulunya 3. Cantumkan sampel (Sedang Saya Buatkan Pengisian kuesioner/tapi jika sudah ada langsung dimasukan saja) 4. Masukan Hipotesis 5. yang menggunakan bahasa inggris dikasih garis miring 6. Variabel Y (Kinerja Karyawan)	zoom meeting (19.30-21.00) 	
5	24 Mei 2024	submit revisi kerangka jurnal	Whatsapp Communication	
6	29 Mei 2024	diskusi tentang metode penelitan dan pengumpulan contoh untuk template submit ke publisher	Whatsapp Communication	
7	30 Mei 2024	diskusi tentang metode penelitan PLS dan submit hasil pengujian feedback : pengecekan kembali	Whatsapp Communication	

8	03 Juni 2024	pemberian template jurnal	Whatsapp Communication	
9	04 Juni 2024	submit dan revisi tempalte jurnal dan diskusi bab kesimpulan dan abstrak	Whatsapp Communication	
10	05 Juni 2024	submit revisi kesimpulan dan abstrak	Whatsapp Communication	
11	11 Juni 2024	Pertemuan langsung pembahasan revisi akhir dan koordinasi terkait publish jurnal dan submit revisi	Hadir Ke Kampus 	
12	12 Juni 2024	Submit jurnal https://e-journal.uac.ac.id/index.php/ijse		
13	13 Juni 2024	Revisi Editor		

Lampiran 2 : Cek Plagiarisme

Submission date: 11-Jun-2024 11:30PM (UTC-0500)

Submission ID: 2400885069

File name:

PENGARUH_WORK_ENGAGEMENT_WORK_LIFE_BALANCE_DAN_WORK_OVERLOAD_TERHADAP_PRODUKTIFITAS_KERJA_K...WAN__PERAN_KEPUASAN_KERJA_SEBAGAI
(665.61K)

Word count: 7987

Character count: 55751

PENGARUH WORK ENGAGEMENT, WORK LIFE BALANCE, DAN WORK OVERLOAD TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN: PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN BANK BRI KOTA BANDUNG

Bayu Wiguna Nugraha¹

Novi Rukhsyanti²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Mandiri

Email: bayu.wiguna@stiem.ac.id³

novi.rukhsyanti@stiem.ac.id⁴

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dengan produktivitas kerja karyawan perbankan terhadap Work Engagement, work-life balance, dan work Overload. Penelitian ini dilakukan di Bank BRI Kota Bandung dan termasuk dalam kategori penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan random sampling dengan memilih 100 pekerja Bank BRI Kota Bandung sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan Partial Least Squares (PLS). Hasil Penelitian menunjukkan bahwa bahwa Work Engagement dan Work Life Balance memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI di Kota Bandung, menunjukkan bahwa karyawan yang lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang baik cenderung lebih produktif. Sementara itu, Work Engagement menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Work Life Balance berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Work Overload menunjukkan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa beban kerja yang berlebihan tidak secara langsung meningkatkan produktivitas kerja karyawan Bank BRI di Kota Bandung. Selain itu, penelitian ini menegaskan bahwa Kepuasan Kerja memiliki peran mediasi yang penting dalam hubungan antara karakteristik tempat kerja (Work Engagement, Work Life Balance) dan Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat memperkuat dampak positif dari Work Engagement dan Work Life Balance terhadap produktivitas.

Kata Kunci: Work Engagement, work life balance, work overload, produktivitas kerja karyawan, kepuasan kerja

Abstract:

This study aims to investigate the relationship between job satisfaction as a mediating variable and employee productivity in the banking sector with respect to Work Engagement, Work-Life Balance, and Work Overload. The research was conducted at Bank BRI in Bandung City and falls under the category of descriptive quantitative research. A random sampling approach was used, selecting 100 Bank BRI employees in Bandung City as the sample. The study employed Partial Least Squares (PLS) analysis. The results indicate that Work Engagement and Work-Life Balance have a significant impact on employee productivity at Bank BRI in Bandung City, showing that employees

who are more engaged in their work and maintain a good balance between work and personal life tend to be more productive. Conversely, Work Overload has a positive but not significant impact on productivity, indicating that excessive workload does not directly enhance employee productivity. Furthermore, this study confirms that Job Satisfaction plays an important mediating role in the relationship between workplace characteristics (Work Engagement, Work-Life Balance) and employee productivity. Therefore, efforts to improve job satisfaction can strengthen the positive effects of Work Engagement and Work-Life Balance on productivity.

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

Pendahuluan

Globalisasi memfasilitasi akses yang lebih luas ke pasar internasional, memungkinkan bank untuk memperluas operasinya dan meningkatkan efisiensi melalui adopsi teknologi canggih. Selain itu, bank-bank harus beradaptasi dengan regulasi internasional dan bersaing dengan bank asing yang lebih mapan, yang mendorong peningkatan produktivitas dan inovasi di sektor ini (Akhnes Noviyanti & Teguh Erawati, 2021). Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia pada tahun 2018 sebesar 0,53, menempatkan Indonesia pada posisi ke-87 dari 157 negara menurut Bank Dunia (Baharti et al., 2020). Potensi ekonomi suatu negara dapat dilihat dari skor yang dimilikinya, sebagaimana tertuang dalam laporan Bank Dunia yang disampaikan pada Pertemuan Tahunan IMF. Skor Indeks Sumber Daya Manusia (Human Capital Index) Indonesia sebesar 0,53 menunjukkan bahwa negara ini saat ini kurang fokus pada peningkatan daya saing perekonomiannya. Untuk mengatasi hal ini, pemerintah harus memprioritaskan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, khususnya di bidang kesehatan dan pendidikan (Carlo & Nungwandi, 2019).

Sebagai bagian integral dari lembaga keuangan, sektor perbankan diperkirakan masih dapat beroperasi secara maksimal (Ja'far et al., 2020). Dikarenakan Di tengah persaingan yang semakin ketat, kepercayaan masyarakat menjadi salah satu tolak ukur keberlangsungan usaha jasa keuangan dalam jangka panjang (Amun & Firdausyati, 2021). Individu yang bekerja di sektor perbankan dikenal karena komitmennya yang kuat untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan stafnya. Hasil langsung dari hal ini adalah kinerja keuangan yang kuat, ditandai dengan tingkat keuntungan yang baik (Karlinda & Ratnasari, 2021). Namun, banyak bank yang mengalami masalah dengan rendahnya

tingkat keterlibatan kerja akibat *work Overload*, kurangnya dukungan manajemen, atau ketidakjelasan peran. Selain itu, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin penting di era modern ini. Banyak karyawan perbankan kesulitan mencapai keseimbangan ini, yang berdampak negatif pada produktivitas dan kesejahteraan mereka. *Work Overload*, yang sering terjadi di industri perbankan, dapat menyebabkan *burnout*, penurunan kualitas kerja, dan meningkatnya ketidakhadiran. Perbankan ini mempunyai pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan. Biasanya, karyawan yang terlibat secara aktif dan menjaga keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih efisien, sedangkan mereka yang terbebani dengan tanggung jawab yang berlebihan cenderung kurang efisien (Akhmas Noviyanti & Teguh Brwanti, 2021).

Salah faktor ekogen, seperti strategi manajerial dan kemajuan teknologi, maupun faktor endogen, yang terkait dengan karyawan itu sendiri, mempengaruhi produktivitas pekerja di tempat kerja. Produktivitas tempat kerja mengacu pada jumlah output yang dicapai sehubungan dengan sumber daya dan tenaga kerja yang diinvestasikan. Jika seorang karyawan mampu secara teratur mencapai hasil yang diharapkan dalam jangka waktu yang dapat diterima, kami dapat menganggap mereka produktif (Zulkifli et al., 2021). Produktivitas tempat kerja adalah ukuran kuantitatif efisiensi organisasi, dihitung dengan membandingkan input dan output organisasi sebanding dengan waktu yang diinvestasikan oleh pekerja (Swatika et al., 2022). Memaksimalkan produktivitas di tempat kerja sangat diinginkan karena tidak hanya melibatkan penciptaan pekerjaan dalam jumlah besar, namun juga memberikan perhatian yang cermat terhadap detail (Megawati et al., 2022). Produktivitas adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan penyampaian pekerjaan secara konsisten yang melebihi harapan suatu organisasi. Produktivitas mengacu pada hubungan antara input dan output, yang dapat berupa barang atau jasa (Syokron & Purwaningsih, 2020).

Work Engagement, *work-life balance*, dan *work overload* adalah tiga faktor internal yang secara signifikan memengaruhi produktivitas kerja karyawan di sektor perbankan (Yasah, 2020). *Work Engagement* merujuk pada tingkat keterlibatan emosional, kognitif, dan perilaku karyawan dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki komitmen emosional yang kuat terhadap pekerjaannya lebih cenderung melebihi ekspektasi dan memastikan keberhasilan penyelesaian proyek, sehingga

menghasilkan peningkatan produktivitas (Ridky et al., 2023). Penelitian mereka (Wokos et al., 2022) mengidentifikasi tiga komponen mendasar dari keterlibatan profesional: antusiasme (semangat), komitmen (dedikasi), dan pendalaman (keterlibatan). Studi ini berfungsi sebagai titik referensi penting untuk isu serupa. 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. Berdasarkan penelitian ini, karyawan yang aktif terlibat dalam pekerjaannya cenderung tidak mengalami ketidakhadiran, menunjukkan produktivitas keseluruhan yang lebih tinggi, dan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa memiliki personel yang sangat-sungguh dalam profesinya tidak hanya meningkatkan keseluruhan dan kepuasan individu, namun juga meningkatkan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, penelitian lain menunjukkan bahwa mengalami tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan menghasilkan peningkatan tingkat kesenangan baik di dalam maupun di luar tempat kerja (Xanthopoulos et al., 2009). Hal ini memperkuat anggapan bahwa keterlibatan kerja berdampak pada kesehatan dan kebahagiaan, selain berdampak pada produktivitas kerja. *Work Life Balance* berkaitan dengan sejauh mana karyawan dapat secara efektif mengelola kehidupan pribadi dan profesional mereka. Namun, organisasi harus memprioritaskan dan mendorong keterlibatan karyawan di tempat kerja karena hal ini dapat memberikan keuntungan bagi karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Ketika karyawan mampu mencapai keseimbangan yang harmonis antara kehidupan profesional dan kehidupan rumah tangga, mereka akan mengekspresikan tingkat kepuasan dan dorongan yang lebih besar, sehingga meningkatkan efisiensi dan output mereka. Penelitian yang dilakukan oleh (Greenhaus & Beutell, 1985) memperkenalkan konsep *Work Life Balance* dan menyoroti pentingnya hal ini dalam (Pasaribu et al., 2021) 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 *Work Life Balance* yang lebih baik menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi dan lebih berkomitmen terhadap organisasinya (Pariangan & Djusaidi, 2022). 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 *Work Life Balance* dan kehidupan melihat dampak positif terhadap semangat kerja dan produktivitas karyawan (Margono et al., 2019).

Namun, *work overload* atau pekerjaan yang berlebihan dapat menjadi hambatan utama bagi produktivitas karyawan (Mafio et al., 2021). Ketika karyawan merasa terlalu banyak tugas atau tanggung jawab yang harus dipenuhi, hal ini dapat menyebabkan penurunan kualitas pekerjaan, peningkatan stres, dan bahkan kelelahan yang berujung pada penurunan produktivitas (Bakoni & Handoyo, 2020). *Work overload* atau pekerjaan 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. Penelitian (Spector & Jee, 1998) menunjukkan bahwa ekspektasi tinggi di tempat kerja, seperti *work Overload*, mungkin berdampak buruk pada pekerja. Konskuensi buruk yang mungkin terjadi termasuk berkurangnya kepuasan kerja, meningkatnya kecenderungan untuk berhenti, dan menurunnya kesejahteraan mental dan fisik (Podakoff et al., 2007). Selain itu, penelitian telah menunjukkan hubungan yang kuat antara kelelahan emosional, manifestasi utama dari kelelahan, dan beban tugas yang berlebihan. Kegagalan dalam mengelola stres terkait pekerjaan yang terus-menerus dapat mengakibatkan kelelahan, yang merupakan gangguan mental (Ariefani & Erwandi, 2023). Hal ini semakin memperkuat klaim bahwa kesejahteraan dan efisiensi pekerja menurun ketika mereka terkena *work Overload*.

Selain itu, kepuasan kerja memainkan peran penting dalam hubungan yang saling berhubungan antara produktivitas karyawan dan faktor-faktor seperti keterlibatan kerja, *Work Life Balance*, dan *work Overload* (Baiti et al., 2020). Kepuasan merupakan faktor penting untuk dikaji karena berperan sebagai mediator antara dampak faktor-faktor tersebut terhadap produktivitas kerja. Ketika karyawan memiliki kepuasan kerja, mereka cenderung melebihi harapan dan memberikan hasil yang unggul (Mantaha et al., 2022). Hasil dari orang-orang bahagia yang lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, menjaga *Work Life Balance* yang lebih baik, dan mengatasi masalah terkait pekerjaan secara efektif adalah peningkatan produktivitas (Sufita et al., 2023). Kesimpulananya,

kepuasan kerja memainkan peran penting dalam menghubungkan keterlibatan kerja, *Work-Life Balance*, dan *work Overload* dengan produktivitas kerja. Organisasi harus memprioritaskan penciptaan lingkungan kerja yang menumbuhkan kepuasan kerja untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, *Work-Life Balance*, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti gaji, kepuasan kerja, pendekatan manajerial, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Misalnya, penelitian oleh (Salove et al., 2022) menekankan pentingnya kompensasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Studi dari (Artana & SE., M.Si., 2022) Telah terbukti bahwa pemenuhan puas terhadap pekerjaan juga sangat meningkatkan produktivitas. Selain itu, (Saglan & Khatir, 2018), hal ini menekankan pentingnya pendekatan kepemimpinan konstruktif dan suasana kerja dalam meningkatkan efisiensi staf. Sebuah penelitian menunjukkan bahwa pekerja menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi ketika mereka menjaga *Work-Life Balance*, sementara penelitian lain (Pamshukti & Noviyanti, 2021) menunjukkan bahwa motivasi karyawan dan pelatihan yang memadai berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas. Namun, terdapat beberapa inkonsistensi dalam temuan ini. Misalnya, penelitian oleh (Rukhviyanti & Ambarwati, 2023) menyoroti bahwa *work Overload* merupakan faktor signifikan yang mempengaruhi produktivitas, yang jarang dibahas dalam penelitian lain yang lebih fokus pada aspek motivasi dan kompensasi. Penelitian lain oleh (Rukhviyanti, 2011) juga menemukan bahwa *role conflict* dan *role ambiguity* memiliki dampak signifikan terhadap kinerja, yang tidak banyak dibahas dalam penelitian lain. Selain itu, meskipun penelitian oleh (Rukhviyanti, 2017) menyoroti pentingnya lingkungan kerja, faktor ini tidak selalu disebutkan dalam penelitian lain sebagai variabel kunci. Oleh karena itu, inkonsistensi dalam penelitian tersebut mungkin disebabkan oleh perbedaan konteks organisasi, metodologi penelitian, dan fokus variabel yang berbeda, sehingga menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami pengaruh berbagai faktor secara lebih komprehensif 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 mengintegrasikan

bagaimana kepuasan kerja dapat bertindak sebagai jembatan yang menghubungkan faktor-faktor tersebut dengan produktivitas kerja secara holistik (Yuniarini & Saftarina, 2021). 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 mediasi (Ayunastih et al., 2022). Perusahaan di sektor perbankan dapat meningkatkan kesejahteraan dan efisiensi karyawannya dengan melakukan upaya untuk memahami motivasi dan kebutuhan mereka.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologis dalam pendekatan penelitian kuantitatifnya. Ungkapan "pendekatan kuantitatif" menunjukkan teknik penelitian berbeda yang memandatkan deskripsi verbal, tertulis, dan perilaku partisipan untuk mengungkap temuan.

Karya ini berisikan penelitian deskriptif kuantitatif. (Sugiyono, 2017) Prosedur penelitian adalah metode ilmiah mendasar yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk tujuan tertentu dan penggunaan prinsip. Metodologi yang digunakan untuk pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif (Sensit et al., 2020) dari sudut pandangya, melibatkan penggunaan sumber primer seperti pengalaman langsung, wawancara, atau kuesioner untuk mengumpulkan informasi tentang subjek yang diteliti. Kami mengumpulkan data untuk memfalsifikasi hipotesis atau menjawab pertanyaan melalui penggunaan survei dan instrumen yang sebanding. Penelitian deskriptif memungkinkan peneliti untuk secara akurat menggambarkan keadaan saat ini. Penyelidikan berlangsung di Bank BRI Kota Bandung. Sampel penelitian pada penelitian ini berjumlah seratus orang pegawai Bank BRI Kota Bandung yang dipilih dengan menggunakan teknik *random sampling*.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Squares (PLS). Model PLS merupakan salah satu jenis persamaan *Structural Equation Modeling (SEM)* yang menggunakan pendekatan berbasis varians atau berbasis kompotensi (Sarstedt et al., 2020). Tujuan PLS-SEM adalah untuk menetapkan atau mengembangkan teori-teori, sebagaimana disebutkan oleh. Jika tertarik untuk menentukan hubungan antar variabel laten untuk tujuan predikci, Partial Least Squares

(PLS) adalah pendekatan yang direkomendasikan. Partial Least Squares (PLS) memungkinkan diperolehnya temuan yang kuat dari ukuran sampel yang kecil, karena PLS tidak membuat asumsi apa pun tentang besarnya pengukuran aliran.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan ketergantungan dan keakuratan pengukuran. Uji reliabilitas dan validitas dapat ditemukan di:

Validitas konvergen dapat diuji dengan memeriksa faktor pemusatan standar, yang mengukur kekuatan hubungan antara setiap item dan konsepnya. Ukuran ini digunakan untuk menilai hubungan antara skor item atau komponen individual dan skor konstruk keseluruhan. Nilai koefisien (r) lebih dari 0,7 menandakan bahwa pengukuran refleksi individu sangat tinggi.

Validitas diskriminan mengacu pada evaluasi model pengukuran yang menggunakan pengukuran dan konstruksi cross-loading. Tipe ini mempunyai indeks bias yang tinggi. Validitas diskriminan digunakan untuk menentukan kebutuhan suatu alat, dan diuji dengan membandingkan root mean square of variance (AVE) yang diekstraksi. Angka yang lebih besar dari 0,5 dianggap valid.

Lebih jauh lagi, koefisien variabel laten memberikan gambaran mengenai reliabilitas suatu struktur, kadang-kadang disebut sebagai Composite Reliability. Tingkat keandalan suatu konstruksi yang tinggi dapat diestimasikan dengan memperoleh hasil pengukuran yang lebih besar dari 0,70.

Selain itu, koefisien pengukuran gabungan dapat ditingkatkan dengan menggunakan Cronbach's Alpha, sebuah metrik yang sudah mapan untuk menilai ketergantungan. Suatu variabel dapat dianggap reliabel jika nilai Cronbach's alpha-nya melebihi 0,7.

Pengujian Instrumen

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

Uji R Square

Peneliti menggunakan nilai R-squared dari konstruk dependen untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel laten dependen.

Analisa Inner Model

Pemodelan struktural, juga dikenal sebagai analisis *Inner Model*, adalah teknik yang digunakan untuk membuat prediksi tentang hubungan antar variabel dalam suatu model. Pengujian Smart PLS menggunakan teknik analitik model yang canggih untuk menilai hipotesis. Selama proses pengujian hipotesis, biasanya terlibat nilai t-statistik dan probabilitas. Koefisien beta digunakan untuk mengetahui arah hubungan antar variabel, sedangkan hasil t-statistik digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan nilai kritis sebesar 1,96 dengan tingkat signifikansi 5%. Untuk menerima atau menolak hipotesis, t-statistik harus melebihi 1,96 dan nilai p harus di bawah 0,05. Jika t-statistik di bawah 1,96 dan p-value di atas 0,05, maka hipotesis nol (H_0) diterima.

Premis utama dari penelitian ini adalah:

Pengaruh Langsung

- H1 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
- H2 : *Work Engagement* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja
- H3 : *Work Engagement* berpengaruh positif Produktivitas Kerja Karyawan
- H4 : *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja
- H5 : *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
- H6 : *Work Overload* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja
- H7 : *Work Overload* berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengaruh Tidak Langsung

- H8 : *Work Engagement* dimediasi Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
- H9 : *Work Life Balance* dimediasi Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
- H10 : *Work Overload* dimediasi Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

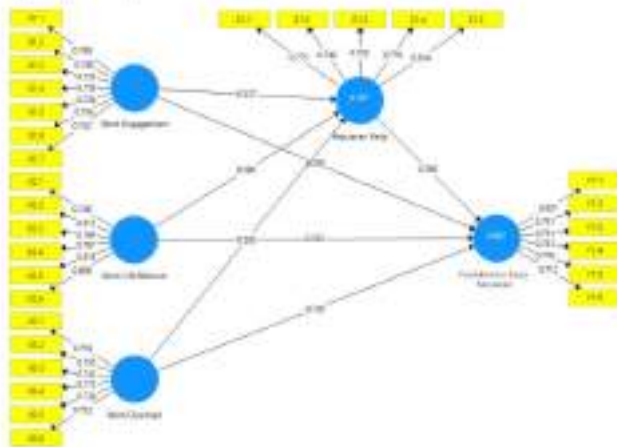
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Outer Model

Hasil Uji Validitas

Tujuan uji validitas adalah untuk menilai reliabilitas survei. Penelitian ini menggunakan validitas konvergen dan *average variance Extract (AVE)* untuk menguji validitasnya. Instrumen dianggap reliabel apabila nilai outer loadingnya melebihi 0,7 dan nilai

AVE lebih besar dari 0,05. Data hasil penelitian diolah dengan menggunakan SmartPLS 3.0 dengan bugat sebagai berikut:



Variabel	Kode Indikator	AVE	Outer Loading	Keberangan
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	0.780	Valid
	X1.2		0.815	Valid
	X1.3		0.744	Valid
	X1.4		0.791	Valid
	X1.5		0.839	Valid
	X1.6		0.806	Valid
Work Overload	X3.1	0.590	0.718	Valid
	X3.2		0.755	Valid
	X3.3		0.743	Valid
	X3.4		0.775	Valid
	X3.5		0.734	Valid

	N5.6		0.722	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan	Y1.1	0.594	0.897	Valid
	Y1.2		0.791	Valid
	Y1.3		0.791	Valid
	Y1.4		0.761	Valid
	Y1.5		0.778	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		0.834	Valid

Hasil Uji Reliabilitas

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan dua uji reliabilitas yaitu Uji Composite Reliability dan uji Cronbach Alpha. Cronbach Alpha digunakan untuk menentukan tingkat reliabilitas minimum. Data dengan nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0.6 dianggap baik. Pada saat yang sama, Composite Reliability mengukur reliabilitas dari suatu variabel. Data dianggap memiliki keandalan yang dapat diandalkan bila skor reliabilitas gabungan melebihi 0,7.

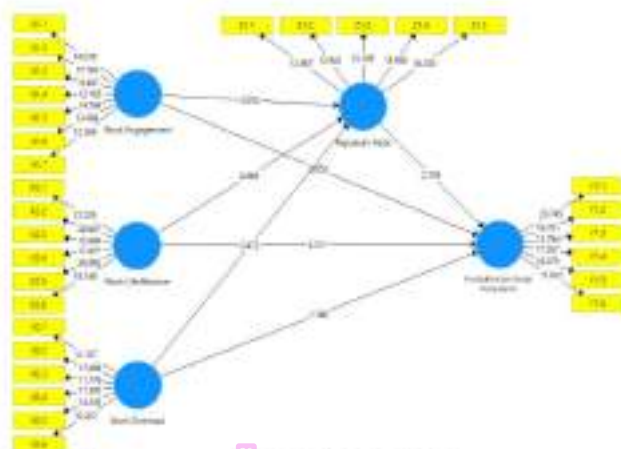
	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kepuasan Kerja	0.823	0.879
Produktivitas Kerja Karyawan	0.963	0.997
Work Engagement	0.871	0.909
Work Life Balance	0.878	0.987
Work Overload	0.856	0.989

Seluruh komposisi instrumen terbukti reliabel berdasarkan perhitungan. Semua variabel menunjukkan peringkat Cronbach Alpha di atas 0.6 dan skor Composite Reliability melebihi 0,7.

Uji Inner Model

Uji R-Square

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel lain terhadap suatu variabel endogen digunakan Coefficient determination (R-Square). Tabel di bawah ini menyajikan nilai R-Squared yang diperoleh dari analisis data yang dilakukan menggunakan software smartPLS.



	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.597	0.594
Produktivitas Kerja Karyawan	0.662	0.643

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam tabel, keterlibatan kerja, *Work Life Balance*, dan *work Overload* menjelaskan 59,7 persen variasi kepuasan kerja, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variable lain yang belum termasuk dalam penelitian ini.

Hasil tabel tersebut menunjukkan bahwa *Work Engagement*, *Work Life Balance*, *work Overload*, dan kepuasan kerja secara bersama-sama menjelaskan 66,2% variasi produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variable lain yang belum termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Pengaruh Langsung

	Original Sample (t)	T Statistics (OBSERVED)	P Values
Kepuasan Kerja → Produktivitas Kerja Karyawan	0.280	2.799	0.003
Work Engagement → Kepuasan Kerja	0.227	2.052	0.041

Work Engagement → Produktivitas Kerja Karyawan	0.300	3.653	0.000
Work Life Balance → Kepuasan Kerja	0.280	2.899	0.002
Work Life Balance → Produktivitas Kerja Karyawan	0.252	2.311	0.001
Work Overload → Kepuasan Kerja	0.285	2.472	0.007
Work Overload → Produktivitas Kerja Karyawan	0.120	1.168	0.122

Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (B)	T-Statistic (O/STDEV)	P-Value
Work Engagement → Kepuasan Kerja → Produktivitas Kerja Karyawan	0.091	2.123	0.037
Work Life Balance → Kepuasan Kerja → Produktivitas Kerja Karyawan	0.094	1.843	0.035
Work Overload → Kepuasan Kerja → Produktivitas Kerja Karyawan	0.060	1.790	0.040

Work Engagement → Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis Work Engagement terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan. Temuan menunjukkan bahwa Work Engagement berperan meningkatkan produktivitas pekerja perbankan, yang ditunjukkan dengan skor beta positif sebesar 0.300, statistik T sebesar 3.653 ($p > 1.96$), dan nilai p sebesar 0.000 ($p < 0.05$).

Studi yang dilakukan di sektor perbankan menunjukkan bahwa individu yang menunjukkan antusiasme terhadap karirnya cenderung lebih produktif. Penelitian (Wahyuni⁴ et al., 2022) menunjukkan bahwa karyawan menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi ketika mereka memiliki antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Penelitian menunjukkan bahwa (Cesário & Chambel, 2017) Work Engagement memiliki hubungan yang lebih kuat dengan kinerja dibandingkan dengan faktor lain seperti komitmen organisasi. (Nazi & Islam, 2017). Hal ini semakin didukung oleh Putukera (2023) yang mereferensikan sebuah penelitian yang menunjukkan adanya hubungan positif antara Work Engagement dengan produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan tertentu. Selain itu, (Lee et al., 2019) menekankan dampak positif keterlibatan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi, yang lebih jauh membawakan pentingnya keterlibatan dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Kesimpulannya, literatur secara konsisten mendukung gagasan bahwa keterlibatan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

karyawan 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 -> Produktivitas kerja karyawan

Uji hipotesis *work-life balance* terhadap produktivitas kerja karyawan menghasilkan skor beta positif sebesar 0,252, T statistik sebesar 2,311 ($p < 0,96$), dan p value sebesar 0,011 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pada pekerja perbankan.

Studi eksistensi telah dilakukan mengenai koneksi antara *Work Life Balance* dan produktivitas di sektor perbankan.. (Aetisah, 2021) Telah terbukti bahwa keterlibatan karyawan dalam mencapai *Work Life Balance* sangat terkait dengan peningkatan produktivitas di tempat kerja. (Mardiana et al., 2021) Sejalan dengan hal tersebut, hal ini menggambarkan dampak signifikan dan positif dari *work-life balance* terhadap produktivitas pekerja di industri perbankan. (Kendagany et al., 2022) Statistik menunjukkan adanya hubungan positif antara *Work Life Balance* dan produktivitas karyawan, meskipun secara statistik tidak signifikan. Lebih jauh lagi, temuan ini (Rene & Wahyuni, 2018) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja, namun tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap komitmen atau motivasi organisasi. Demikian pula, penelitian (Kurniasari & Bahjatullah, 2022) menunjukkan bahwa stres yang berhubungan dengan pekerjaan memiliki dampak yang relatif kecil terhadap produktivitas karyawan, meskipun mencapai *Work Life Balance* yang sehat akan berdampak besar. Lebih lanjut (Irawan et al., 2022) menekankan pentingnya kepemimpinan, motivasi kerja, dan *Work Life Balance* dalam meningkatkan produktivitas di tempat kerja Kementerian Agama. Namun pada akhirnya, sintesis studi-studi tersebut menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di sektor perbankan melalui pengaruhnya terhadap keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja secara keseluruhan (Rukdriviyanti & Ansharwati, 2023). Organisasi yang memprioritaskan inisiatif *Work Life Balance* kemungkinan besar akan mengalami peningkatan kinerja dan tingkat keterlibatan karyawan.

Work Overload -> Produktivitas Kerja Karyawan

Evaluasi hipotesis *work Overload* terhadap produktivitas kerja pegawai menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik. Kesimpulan ini didukung oleh nilai p-value sebesar 0,122 ($p > 0,05$) dan T-statistik sebesar 1,368 ($p > 1,96$). Skor beta adalah 0,120. Layanan perbankan dan investasi.

Work Overload di sektor perbankan dapat memberikan dampak yang berbeda terhadap produktivitas kerja karyawan. Meskipun beberapa penelitian menunjukkan bahwa *work Overload* merupakan kenyataan yang tidak dapat diabaikan di sektor perbankan dan sangat penting untuk mengelola Produktivitas kerja karyawan (Shahzad et al., 2020) penelitian lain menunjukkan bahwa *work Overload* dapat menyebabkan penurunan penjualan (Lava-luoni et al., 2023). Selain itu, penelitian telah menunjukkan bahwa kelebihan peran dapat memoderasi hubungan antara karakteristik kerja tertentu dan produktivitas kerja karyawan, yang menunjukkan bahwa dampak faktor-faktor seperti efisiensi diri dan tingkat tujuan terhadap kinerja dapat bervariasi berdasarkan tingkat kelebihan peran yang dialami (Arnold & Korte, 2017). Selain itu, literatur menyeroti pentingnya mempertimbangkan berbagai faktor selain *work Overload*. Misalnya, efektivitas sistem manajemen kinerja dan keterlibatan karyawan juga dapat mempengaruhi produktivitas produktivitas kerja karyawan (Bukhtiyari, 2011). Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh (San et al., 2022) menunjukkan bahwa stres kerja, pendirian 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 produktivitas kerja karyawan menjadi perhatian yang signifikan (Munung et al., 2021), memahami dampak *work Overload* serta faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin sangatlah penting. Penelitian juga mengeksplorasi peran aktivitas manajemen pengetahuan dan kapabilitas dinamis dalam meningkatkan Produktivitas kerja karyawan di sektor perbankan (Suwandi, 2022). Selain itu, penerapan sistem kerja dan teknologi dengan keterlibatan tinggi terbukti berdampak positif terhadap kinerja sektor perbankan (Mak & Madrasah, 2023). Kesimpulannya, meskipun *work Overload* mungkin tidak memberikan dampak positif langsung yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan 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 *work Overload* dan faktor-

faktor lain sangat penting untuk memahami dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan di sektor perbankan.

Work Engagement → Kepuasan Kerja

Penelitian menunjukkan bahwa *Work Engagement* mempunyai dampak positif terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan dengan skor Beta sebesar 0,327, statistik T sebesar 3,052 ($p < 0,96$), dan nilai p sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan adanya pengaruh menggunakan yang signifikan.

Ketika karyawan memiliki rasa antusiasme yang kuat terhadap pekerjaan mereka, hal ini secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Beberapa penelitian (Coudomaris et al., 2021) telah mengeksplorasi korelasi antara jumlah upaya yang dilakukan dalam pekerjaan dan tingkat kepuasan yang dialami seseorang dalam pekerjaan. Penelitian, (Fitriadi et al., 2022) menunjukkan bahwa partisipasi karyawan mempunyai pengaruh besar terhadap kepuasan kerja (Sukunawati et al., 2022). Selain itu, (Tiemantara & Adiputra, 2021) ini menekankan pentingnya keterlibatan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja. Lebih jauh lagi, (Haribin & Suguti, 2020) ini menggambarkan bahwa baik budaya di dalam perusahaan maupun lingkungan fisik tempat kerja mempunyai pengaruh besar terhadap tingkat kepuasan kerja yang dialami karyawan (Setyawati & Pratiwinah, 2021). Temuan ini mendukung gagasan bahwa tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka secara signifikan mempengaruhi kebahagiaan kerja mereka secara keseluruhan (Asarokody & Kim, 2020). Pentingnya faktor-faktor di luar keterlibatan saja semakin diperkuat, dan dampak positif dan substansial dari kualitas layanan terhadap kepuasan kerja semakin terbukti. Selain itu, (Purnamurini, 2021) penelitian menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh yang baik dan substansial terhadap produktivitas kerja karyawan. Kombinasi beberapa faktor, termasuk keterlibatan aktif dalam pekerjaan, memberikan layanan yang luar biasa, dan mempertahankan tingkat motivasi yang tinggi, semuanya berkontribusi untuk meningkatkan kebahagiaan kerja secara keseluruhan. Singkatnya, penelitian ini mendukung gagasan bahwa terlibat secara aktif dalam pekerjaan akan menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Namun, penting untuk memperluas berbagai faktor lain seperti kualitas layanan, motivasi, dan budaya organisasi untuk memahami secara komprehensif dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja di kalangan karyawan.

5 **Work Life Balance $\Rightarrow$ Kepuasan Kerja**

Evaluasi hipotesis *work-life balance* terhadap kepuasan kerja menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan. Hipotesis tersebut memiliki skor Beta Positif sebesar 0,280, statistik *T* sebesar 2,889 ($p>1.96$), dan nilai *p* sebesar 0,002 ($p<0.05$).

Work Life Balance telah diidentifikasi sebagai faktor signifikan yang mempengaruhi kepuasan kerja di kalangan karyawan. Penelitian (Indra & Rialni, 2022) Kepuasan kerja karyawan PT Meka Eduvansay Communications terbukti sangat dipengaruhi secara baik dan substansial oleh kemampuan mereka dalam menjaga keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Laksono & Wicoyo, 2019). Studi menunjukkan bahwa *work-life balance*, kepemimpinan, dan motivasi mempunyai pengaruh besar terhadap produktivitas pekerja di kantor Kementerian Agama Minahasa. Lebih lanjut (Dibaq et al., 2022) penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan kebahagiaan memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Ini menyiratkan bahwa faktor-faktor seperti pengendalian diri dan kepuasan saling berkontribusi untuk meningkatkan kinerja pekerjaan. Secara umum, penelitian ini menunjukkan bahwa menjaga keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja, tingkat keterlibatan profesional yang lebih tinggi, dan peningkatan produktivitas keseluruhan di antara karyawan. Perusahaan yang memprioritaskan program *Work Life Balance* sering kali memiliki lebih banyak karyawan yang menunjukkan komitmen lebih besar terhadap pekerjaan mereka dan menunjukkan produktivitas keseluruhan yang lebih tinggi.

Work Overload $\Rightarrow$ Kepuasan Kerja

Eksperimen yang menguji hipotesis bahwa *work Overload* dapat meningkatkan kepuasan kerja menghasilkan skor beta positif sebesar 0,285, statistik *T* sebesar 2,472 ($p>1.96$), dan nilai *p* sebesar 0,007 ($p<0.05$), yang menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan.

Work Overload karyawan mungkin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan mereka dalam bekerja. Meskipun banyak penelitian menunjukkan bahwa gangguan mempunyai pengaruh yang kecil terhadap kepuasan pekerja (Mris, 2021). Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan substansial oleh timor-anwar seperti motivasi, lingkungan kerja, dan *Work Life Balance*. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang melayani,

peningkatan keahlian organisasi, dan penanaman disiplin kerja, semuanya memainkan peran penting dalam menciptakan tenaga kerja yang puas (E. A. Yurita, 2018). Penelitian telah menunjukkan bahwa kepuasan terhadap pekerjaan seseorang memiliki peran moderat dalam hubungan antara produktivitas karyawan dan beberapa karakteristik seperti kesesuaian individu-organisasi, tingkat gaji, dorongan intrinsik, dan komitmen organisasi (Koppelaar et al., 2021). Hal Korelasi antara kepuasan kerja dan produktivitas karyawan sudah diketahui dengan baik. Selain itu, kepuasan kerja memiliki kapasitas untuk bertindak sebagai mediator dalam korelasi antara stres di tempat kerja dan produktivitas. Jadi, meskipun dampak variabel-variabel tertentu terhadap kepuasan kerja mungkin berbeda-beda antar individu, sudah diterima secara luas bahwa faktor-faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan keahlian organisasi mempunyai potensi untuk meningkatkan kepuasan kerja, sehingga mengarah pada peningkatan kinerja. Perusahaan secara keseluruhan.

Work Engagement -> Kepuasan Kerja -> Produktivitas Kerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran kepuasan kerja sebagai mediator antara *Work Engagement* dengan produktivitas kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan adanya hubungan positif yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *Work Engagement* dan produktivitas kerja di kalangan pekerja perbankan. Statistik T menghasilkan nilai 2,123 ($p > 1,96$), sedangkan nilai p ditentukan sebesar 0,017 ($p < 0,05$), menunjukkan dampak positif yang signifikan secara statistik.

Kepuasan kerja mempunyai peran yang signifikan dalam memoderasi hubungan antara *Work Engagement* dan produktivitas pada bisnis perbankan (Dharmayanti & Adyanti, 2020). Penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan peningkatan produktivitas di kalangan karyawan (Sarango, 2022). Sebaliknya, kepuasan terhadap lingkungan kerja seseorang merupakan penentu produktivitas yang krusial (Aulia Triandani, 2023). Berdasarkan hasil penelitian, staf yang puas dan puas lebih efisien (Artana & Sri, M Si., 2022). Kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator antara motivasi intrinsik dan insentif ekstrinsik (Murtadi et al., 2021). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan peningkatan produktivitas di kalangan karyawan. Selanjutnya kepuasan kerja berperan sebagai mediator hubungan antara budaya perusahaan, produktivitas kerja

karyawan, dan pemulihan. Studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan mempunyai dampak besar terhadap produktivitas mereka di berbagai lingkungan organisasi. Untuk meningkatkan kinerja perbankan, penting untuk memprioritaskan dan meningkatkan kebahagiaan kerja, yang berfungsi sebagai faktor mediasi yang dapat memperkuat hubungan antara *Work Engagement* dan produktivitas di tempat kerja.

Work Life Balance -> Kepuasan Kerja -> Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam memediasi hubungan antara *work-life balance* dan produktivitas kerja pada pegawai perbankan sehingga memberikan pengaruh positif yang signifikan. Adanya skor beta positif (0,076), statistik T sebesar 1,843 ($p > 1,96$), dan nilai p sebesar 0,033 ($p < 0,05$) menegaskan hal ini.

Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam memediasi *Work Life Balance* dan produktivitas pegawai di bisnis perbankan. Penelitian yang relevan telah menunjukkan korelasi yang baik dan substansial antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan (Dharmayasa & Adiyani, 2020). Selain itu, kepuasan dalam kehidupan profesional seseorang mungkin berfungsi sebagai faktor penantara penting antara motivasi internal dan prestasi kerja (Antara & SE., MSI., 2022). Penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat dan positif antara *Work Life Balance* dan produktivitas kerja karyawan, terutama ketika melihat keterkaitan antara kedua faktor ini (Mubandri et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai bank dapat mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi ketika mereka menjaga keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Berbagai penelitian telah menekankan faktor-faktor tambahan yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan produktivitas (P. I. Yanita, 2018). Faktor-faktor seperti motivasi kerja, budaya bisnis, dan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja dan produktivitas staf. Ketika mencoba meningkatkan produktivitas personel perbankan, penting untuk mempertimbangkan banyak faktor penting seperti kepuasan kerja, motivasi, *Work Life Balance*, pendekatan kepemimpinan, dan budaya perusahaan. Meningkatkan produktivitas pekerja kantor dapat dicapai dengan memastikan bahwa pekerjaan mereka memiliki tujuan, mendorong keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan menawarkan insentif yang sesuai. Teraut yang diperoleh dari

penelitian ini dapat membantu manajer bank dalam mengoptimalkan efisiensi pengelolaan sumber daya manusianya.

Work Overload -> Kepuasan Kerja -> Produktivitas Kerja Karyawan

Penelitian ini menguji hipotesis bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara *work Overload* dan produktivitas kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan dampak positif yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memang dapat memediasi hubungan antara *work Overload* dan produktivitas kerja pekerja perbankan. Nilai T statistik sebesar 1,750 menunjukkan tidak signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95% ($p > 1,96$). Nilai padalah 0,640, lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, menunjukkan bahwa terdapat bukti untuk menolak hipotesis nol.

Kepuasan kerja merupakan peran penting di sektor perbankan karena berperan sebagai mediator antara *work Overload* dan produktivitas pekerja. Penelitian yang dilakukan oleh banyak penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai peranan yang cukup besar dalam mempengaruhi tingkat produktivitas seseorang (Dharmayasa & Adityani, 2020). Peragaan tersebut didukung oleh penelitian (Wardhana, 2020) yang menunjukkan adanya korelasi positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di tempat kerja. Selain itu, aspek lain terkait kepuasan kerja seperti remunerasi, kepemimpinan, prospek pertumbuhan karir, dan suasana kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, berdasarkan temuan kajian yang relevan, dapat disimpulkan bahwa pada sektor perbankan, *kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara work Overload dengan produktivitas kerja pegawai*. Kepuasan pekerja terhadap pekerjaan dan produktivitasnya dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti lingkungan kerja, motivasi, dan tingkat kedisiplinan dalam bekerja.

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Work Engagement dan Work Life Balance memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI di Kota Bandung, menunjukkan bahwa karyawan yang lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang baik cenderung lebih produktif. Sementara itu, Work Overload menunjukkan pengaruh positif namun tidak

signifikan terhadap produktivitas, yang mengindikasikan bahwa beban kerja yang berlebihan tidak secara langsung meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini menegaskan bahwa Kepuasan Kerja memiliki peran mediasi yang penting dalam hubungan antara karakteristik tempat kerja (Work Engagement, Work Life Balance) dan Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat memperkuat dampak positif dari Work Engagement dan Work Life Balance terhadap produktivitas.

Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan seperti Bank BRI serta sektor bisnis lainnya disarankan untuk mengimplementasikan strategi yang mendukung Work Engagement dan Work Life Balance, serta mengelola beban kerja dengan bijak untuk meningkatkan produktivitas kerja. Peningkatan dalam praktik-praktik ini diharapkan dapat menghasilkan lingkungan kerja yang lebih efektif dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada manajemen Bank BRI Kota Bandung dan lembaga keuangan serta sektor bisnis lainnya:

1. Meningkatkan Work Engagement:

- Manajemen harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan karyawan dengan memberikan tantangan yang tepat, peluang pengembangan karir, dan umpan balik yang konstruktif.
- Program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada peningkatan keterampilan dan kompetensi karyawan dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

2. Mendukung Work Life Balance:

- Implementasikan kebijakan fleksibilitas kerja seperti jam kerja yang fleksibel, kerja jarak jauh, dan cuti yang memadai untuk memastikan karyawan dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.
- Program kesejahteraan karyawan, seperti dukungan kesehatan mental dan fisik, juga harus diperkuat untuk membantu karyawan mengelola stres dan menjaga keseimbangan hidup.

3. Mengelola Work Overload:

- o Manajemen harus memantau dan mengelola beban kerja karyawan dengan bijaksana untuk menghindari kelebihan beban yang dapat mengganggu produktivitas.
- o Penerimaan teknologi dan alat bantu kerja yang efektif dapat membantu karyawan mengelola tugas mereka lebih efisien, sehingga mengurangi perasaan terbebani.

4. Meningkatkan Kepuasan Kerja

- o Kepuasan kerja harus menjadi fokus utama dalam strategi manajemen sumber daya manusia. Ini dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan penghargaan dan pengakuan atas kontribusi karyawan, serta memastikan komunikasi yang terbuka dan transparan.
- o Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan memberikan otonomi dalam pekerjaan mereka dapat meningkatkan rasa memiliki dan kepuasan kerja.

5. Evaluasi dan Monitoring Berkelanjutan:

- o Manajemen perlu secara rutin mengevaluasi dan memantau tingkat Work Engagement, Work Life Balance, Work Overload, dan Kepuasan Kerja melalui survei dan wawancara karyawan.
- o Tindak lanjut dari hasil evaluasi tersebut harus dilakukan dengan cepat untuk mengatasi masalah yang diidentifikasi dan meningkatkan strategi manajemen yang ada.

Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan, yang pada gilirannya akan memberikan dampak positif terhadap kinerja keseluruhan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Akhnes Nurjanti, & Teguh Erawati. (2021). PENGARUH PERSEPSI

KEMUDAHAN, KEPERCAYAAN DAN EFEKTIVITAS TERHADAP

- MINAT MENGGUNAKAN FINANCIAL TECHNOLOGY (FINTECH)
(STUDI KASUS: UMKM DI KABUPATEN BANTUL). *Jurnal Baitul
Adab* *Desa Financial Indonesia*. <https://doi.org/10.31629/jaifi.v4i2.3253>
- Amias, E., & Fidayati, F. (2021). PENERAPAN BISNIS ISLAMI PADA JASA
KEUANGAN BAGI PENGUSAHA UKAMI. *Jurnal Abdi Masyarakat
Indonesia (JAMIN)*. <https://doi.org/10.25105/jamin.v3i1.7973>
- Anciliani, F., & Erwandi, D. (2023). ANALISIS FAKTOR DISTRESS PADA
PETUGAS PEMADAM KEBAKARAN : SISTEMATIK REVIEW. *Jurnal
Kerubatan Tambunan*. <https://doi.org/10.31004/jkt.v4i2.15306>
- Arnold, M. L., & Korte, K. (2017). Adaptive Genetic Exchange: A Tangled History of
Admixture and Evolutionary Innovation. In *Trends in Ecology and Evolution*.
<https://doi.org/10.1016/j.tree.2017.05.007>
- Artana, P. Y., & SE., M Si., N. W. M. (2022). PERAN KEPUASAN KERJA
MEMEDIASI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
BANK RAKYAT INDONESIA (PERSEERO) TBK. *E-Jurnal Manajemen
Universitas Udayana*. <https://doi.org/10.24845/ejurnal.2022.v11.404.p05>
- Asmickody, T. A., & Kim, S. H. (2020). Effects of knowledge sharing behavior on
innovative work behavior among nursing Students: Mediating role of Self-
leadership. *International Journal of Africa Nursing Sciences*.
<https://doi.org/10.1016/j.ijans.2020.100190>
- Aylin Trianawati, L. (2020). Analisa Penganggaran Penjualan Minuman BeraBokoh
Begal (Studi Kasus di Desa Besoh Kecamatan Boyaki Kabupaten Tulungagung).
Convention Center Di Kota Tegal.

- Ayumnirah, T., Ratnaswati, R., Diana, R., & Ansofi, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Riset dan Manajemen*.
- Azzah, R. N. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Penanda Tugu Tirta Kota Malang. *Eglen - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.34308/eglen.v12i01.1416>
- Baiti, K. N., Djamali, D., & Kusiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *JURNAL ILMIAH EDMONDIKA*. <https://doi.org/10.29040/ji.v4i01.812>
- Baribin, D. P., & Supatni, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46-61.
- Budiono, F. A., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja Berlebih terhadap Konflik Kerja Keluarga dan Tuntutan Keluarga sebagai Variabel Mediator. *Avalitika*. <https://doi.org/10.31289/avalitika.v12i01.5399>
- Carlo, H. H., & Nrangwesi, A. (2019). INVALIDITAS LETTER OF INTENT ANTARA YUNANI DAN DANA MONETER INTERNASIONAL. *Reformasi Hukum Triakni*. <https://doi.org/10.29103/reform.v1i1.10445>
- Cesario, F., & Chantrel, M. J. (2017). Linking Organizational Commitment and Work Engagement to Employee Performance. *Knowledge and Process Management*. <https://doi.org/10.1002/kpm.1542>

- Coudounaris, D. N., Akuffo, I. N., & Nkufenu, A. O. (2020). Human resource management for ghanian nurses: job satisfaction versus turnover intentions. *Sustainability (Switzerland)*. <https://doi.org/10.3390/su12177117>
- Dharmayasa, P. B., & Adhyani, I. G. A. D. (2020). PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. <https://doi.org/10.24843/ejurnal.2020.v09.i06.p02>
- Dhuq, R. F., Tertama, F., & Bahori, K. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat RSUD Generasi Y. *Psyche: Jurnal Psikologi*, 6(1), 16–30.
- Fitriadi, Y., Susanto, R., Indan, & Wahyuni, R. (2022). Kontribusi Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekobiotek*. <https://doi.org/10.35134/ekobiotek.v11i4.446>
- Gershenhain, J. H., & Beuzell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*. <https://doi.org/10.5465/annr.1985.4277352>
- Idris, A. (2023). Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, dan Solabilitas terhadap Nilai Perusahaan dengan Mediasi Harga Saham pada Perusahaan Makanan dan Minuman di Indonesia. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*. <https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v20i1.742>
- Inda, P. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komarkasi). *Jurnal Medori: Rwa*

Pengelolaan, Teknologi, Dan Humanisra.

<https://doi.org/10.33753/tradisi.v5i2.223>

Irwani, A., Setiawan, S., & Anlini, R. D. (2022). Pengaruh Profitabilitas, Leverage, dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan LQ45. *JPEKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen Dan Keuangan.*

<https://doi.org/10.26740/jpeka.v6n1.p1-14>

Izackpurty, T. R., Sholah, N., & Rohmah, L. F. (2022). Mengukur Penerapan Akuntansi pada BUM Desa di Indonesia. *MAKSIMUM.*

<https://doi.org/10.26714/mki.12.2.2022.77-86>

Ju'En, A. K., Jannah, N. R., Alamsyah, H., Ibrahim, Z., Nisrina, H., Fitriyani, I., Sudiyarto, N., Fietroh, M. N., Sugianto, D., Hidayatullah, S., Munawir, H., Muhi, Bültinger, & Masulah, S. (2020). Perkembangan dan Prospek Perbankan Syariah Indonesia. *Jurnal Ilmiah.*

Karlinda, B., & Ratnasari, I. (2021). Analisis da pont system untuk mengukur kinerja keuangan perusahaan. *INOVASE.* <https://doi.org/10.30872/jnv.v17i4.10350>

Kopperud, K. H., Buch, R., & Skogen, C. (2021). Work overload and leader-member exchange: The moderating role of psychological flexibility. *Journal of General Management.* <https://doi.org/10.1177/0306307020942905>

Kurniasari, D. M., & Bahjahmullah, 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.* <https://doi.org/10.30997/jn.v6i1.5706>

- Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P. (2019). 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*, <https://doi.org/10.29623/reb.v12i1.1525>
- Leva-Bueno, J., Peyman, S. A., & Milner, P. A. (2020). A review on impedimetric immunosensors for pathogen and biomarker detection. In *Medical Microbiology and Immunology*, <https://doi.org/10.1007/978-0-00-00668-0>
- Lei, B., Doken, S., Zhang, T., Wingeter, D., Gidwani, M., Mistry, N., Ladle, L., Kamen, A., & Abazeed, M. E. (2019). An image-based deep learning framework for individualising radiotherapy dose: A retrospective analysis of outcome prediction. *The Lancet Digital Health*, [https://doi.org/10.1016/S2589-7900\(19\)30086-5](https://doi.org/10.1016/S2589-7900(19)30086-5)
- Maharani, C., Kimsati, A. D., Yugiwarni, A., Syaitputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*, <https://doi.org/10.24176/psseptual.v8i1.9925>
- Malik, N., & Muhtilab, M. (2020). High Involvement Work System and Performance of Indonesian Banking Sector. *Jurnal Riset Abstrak Dan Keuangan*, <https://doi.org/10.22219/jrak.v10i2.11157>
- Marining, E. H., Sawito, K., & Yushadi, I. R. (2021). Pelaksanaan Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) Pada Proyek Konstruksi: Studi Kasus DKI Jakarta. *Jurnal Rekayasa Konstruksi Mekatronika Sipil (JRKMS)*, <https://doi.org/10.54367/jrkms.v4i1.1225>

- Mardiana, S., Hsianah, Y. M., Indrasari, L., Irawati, L., & Sugiarti, E. (2021). Pelatihan Pencatatan Akuntansi Untuk Usaha Pemula Bagi Warga Desa Cioakengka Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang Banten. *DEDIKASI PKM*. <https://doi.org/10.32493/medikaspkm.v3i3.14616>.
- Margono, L., Tarigan, S. W., & Sembiring, A. C. (2019). Usulan Perbaikan Sistem Manajemen K3 di PT Liko Sawit Perkaiah Sialk. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri Prima (JURITI PRIMA)*.
- Matro, Moh. A. Dg., Mu, R. S., Rusyd, A., & Raf, F. A. (2021). Pengukuran Beban Kerja Menggunakan Metode Full Time Equivalent (FTE) Pada Divisi Proses PT. Delta Subur Pemat. *Jurnal Industrial Review (JIREV)*. <https://doi.org/10.37905/jrev.1.1.30-39>
- Megawati, E., Narmayanti, S., & Taminingsih, S. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Aparatur, Restrukturisasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbarwa. *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. <https://doi.org/10.54371/jip.v5i9.927>
- Manaba, P. A., Herwanto, D., & Asyidkiah, M. R. (2022). Analisis Produktivitas Pekerja Menggunakan Metode Work Sampling di Toko XYZ. *STRING (Sistem Tulisan Riset Dan Inovasi Teknologi)*. <https://doi.org/10.30958/string.v6i3.12721>
- Martadi, M., Walandari, Y. P., Basman, Y., Casoriano, L., & Hikmanan, S. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Gaya Komunikasi Manajer Resoran Nanny's Pavilion Mall Cipinang Indah. *Jurnal Media Pariwisata*. <https://doi.org/10.31294/jmp.v1i2.897>

- Nazir, O., & Islam, J. U. (2017). Enhancing organizational commitment and employee performance through employee engagement: An empirical check. *Southeast Asian Journal of Business Studies*. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-04-2016-0036>
- Parishaki, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*. <https://doi.org/10.47769/jebma.v1i2.994>
- Pariangan, O., & Djumaldi, Z. (2022). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR RISIKO PSIKOSOSIAL DI PERUSAHAAN MINYAK DAN GAS BUMI PT X. *PREPOTIF : Jurnal Kesehatan Masyarakat*. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v6i2.4637>
- Pasorba, G. T., Purwadi, & Kurniawati, P. (2021). PERAN PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS HIDUP KARYAWAN PT. TRI BAKTI SARIMAS. *AGRIFITId : Journal of Agribusiness Plantation*. <https://doi.org/10.55180/ah.v1i2.119>
- Podsakoff, N. P., Lepine, J. A., & Lepine, M. A. (2007). Differential challenge-crisis or hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.438>
- Purnamasari, T. R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelestarian Situs Manusia Purba Sangiran. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.24260/asset.v4i1.3734>
- Rahati, R., Samowo, H., & Aprilia, L. N. (2020). Analisis Pembangunan Ekonomi Dan Indeks Pembangunan Manusia Di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal*

Perspektif Ekonomi Danasialani (Danasialani Journal of Economic Perspec.
6(1), 36–53.

- Rene, R., & Widiyanti, S. (2018). 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(1), 53–63.
- Rizky, R. R., Hendro Prakoso, & Rizka Hadian Permata. (2023). Effect of Playful Work Design on Work Engagement to Coffee Shop's Barista in Bandung City. *Bandung Conference Series: Psychology Science*.
<https://doi.org/10.29313/bcsps.v3i1.7167>
- Rukhviyanti, N. (2011). Pengaruh Role Conflict , Role Ambiguity Dan Work Overload Terhadap Kinerja. *Jurnal Sains, Manajemen & Akuntansi*.
- Rukhviyanti, N. (2017). FAKTOR PENENTU PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KANTOR DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR. *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 4(2).
- Rukhviyanti, N., & Anharwati, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pt Toyota-Astra Motor NVDC Karawang. *Techno-Socio Development*, 16(2), 197.
<https://doi.org/10.52897/techno.2023.16.2.2820>
- Salata, M. K., Lihana, P., & Dunggjo, I. (2022). HUBUNGAN KONDISI SOSIAL EKONOMI MASYARAKAT PETANI TERHADAP DEGRADASI LAHAN DI DAS ALO PORU PROVINSI GORONTALO. *JAMBURA GEO EDUCATION JOURNAL*. <https://doi.org/10.54312/gej.v3i2.14838>

- Saranga, R. (2022). Pengaruh employee engagement , work-life balance dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus PT. Praselia Dwidharma Kantor Makasar). *Ekonomi Dan Bisnis*.
- Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN*. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Cheah, J. H., Ting, H., Moisesescu, O. I., & Radomir, L. (2020). Structural model robustness checks in PLS-SEM. *Tourism Economics*. <https://doi.org/10.1177/1354816618823921>
- Setyawati, I. R., & Priantinah, D. (2021). Pengaruh Kinerja Keuangan, Kepemilikan Manajerial, Ukuran Komite Audit, Ukuran Perusahaan, dan Kondisi Makro Ekonomi Terhadap Financial Distress Pada Perusahaan. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*.
- Shahzad, M., Qu, Y., Zafar, A. U., Rehman, S. U., & Islam, T. (2020). Exploring the influence of knowledge management process on corporate sustainable performance through green innovation. *Journal of Knowledge Management*. <https://doi.org/10.1108/JKM-11-2019-0624>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). 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*.

<https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.356>

Sufia, A., Shofia, H., Cahyani, I., Ralya, J. P., Simanullang, S. M., & Gurning, F. P.

(2023). ANALISIS DISIPLIN KERJA DALAM PENINGKATAN

PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DI PUSKESMAS LUBUK BASUNG.

Warta Dharmawangsa. <https://doi.org/10.46576/wdw.v17i1.2942>

Sugiyono, S. (2017). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D (ke-25.).

Bandung: ALFABETA Cv.

Sukmawati, E., Fitriadi, H., Pradana, Y., Dumiyati, Arifin, Saleh, M. S., Trustisari, H.,

Wijayanto, P. A., Khasanah, & Rinaldi, K. (2022). Digitalisasi Sebagai

Pengembangan Model Pembelajaran. In *Global Eksekutif Teknologi*.

Suwandi, W. S. (2022). Do Economic Growth, Income Distribution, and Investment

Reduce Poverty Level? *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*.

Swatika, B., Wibowo, P. A., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh Keselamatan dan

Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu*

Kesehatan Masyarakat. <https://doi.org/10.33221/jikm.v11i02.1220>

Syukron, A., & Purwaningsih. (2020). SISTEM INFORMASI MANAJEMEN

ADMINISTRASI KEUANGAN PANTI ASUHAN BERBASIS WEBSITE.

Jurnal Responsif: Riset Sains Dan Informatika.

<https://doi.org/10.51977/jti.v2i2.246>

Tiomantara, V. K., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya

Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan*

Kewirausahaan. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13217>

- Wahyuni*, S., Ridlo, Z. R., & Rina, D. N. (2022). Pengembangan Media Pembelajaran Interaktif Berbasis Articulate Storyline Terhadap Kemampuan Berpikir Kritis Siswa SMP pada Materi Tata Surya. *Jurnal IPA & Pembelajaran IPA*.
<https://doi.org/10.24815/jipi.v6i2.24624>
- Wardhana, P. P. (2020). Peran Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Ilham Hasil Mandiri Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p82-90>
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. H., & Saerang, R. T. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KETERLIBATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN KAWANGKOAN. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
<https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>
- Yanah, R. (2020). 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.
- Yuniasari, H., & Saftarina, F. (2021). Penatalaksanaan Holistik Asma Eksaserbasi Pada Pasien Wanita Dewasa dengan Pendekatan Kedokteran Keluarga. *Medula*.

- Yunita, E. A. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Konflik Keluarga, dan Kepuasan Gaji Terhadap Stres Kerja Auditor. *Permana : Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*. <https://doi.org/10.24905/permana.v10i1.67>
- Yunita, P. I. (2018). Komitmen organisasi pada tenaga operasional: Peran work-life balance, stress kerja, dan kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 35–44.
- Zulkifli, I., Idris, M., & Hamzah, M. (2021). Pengaruh Motivasi, Pelayanan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*.

PENGARUH WORK ENGAGEMENT, WORK LIFE BALANCE, DAN
WORK OVERLOAD TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA
KARYAWAN_ PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA KARYAWAN_Bayu Wigunatemplate.d

ORIGINALITY REPORT

15%	13%	13%	7%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	1%
2	jurnal.stkipppersada.ac.id Internet Source	1%
3	www.neliti.com Internet Source	1%
4	dspace.uui.ac.id Internet Source	1%
5	123dok.com Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Mahasaraswati Denpasar Student Paper	1%
7	Yasyfa Maghfyra, Dewi Ayu Larassati. "Membangun Budaya Kerja Sehat dan	1%

Berkinerja Tinggi: Mengintegrasikan Work-life balance dalam Manajemen Kantor melalui Penerapan Ergonomi dan K3", Indonesian Journal of Public Administration Review, 2024

Publication

8	eprints.kwikkiangie.ac.id Internet Source	1 %
9	Submitted to Udayana University Student Paper	<1 %
10	Submitted to Tarumanagara University Student Paper	<1 %
11	hamdanizone.blogspot.com Internet Source	<1 %
12	Submitted to University of Wollongong Student Paper	<1 %
13	repository.usd.ac.id Internet Source	<1 %
14	ojspustek.org Internet Source	<1 %
15	repository.mercubuana.ac.id Internet Source	<1 %
16	Rolyana Ferinia Pintauli, Michael Sabato Simatupang. "Strategi Pemilihan Lokasi Belanja Berdasarkan Motivasi Pembelian dan	<1 %

Keputusan Konsumen", Jurnal Simki Economic, 2024

Publication

17

ejournal3.undip.ac.id

Internet Source

<1 %

18

Annisaa Miranty Nurendra, Mega Putri Saraswati. "MODEL PERANAN WORK LIFE BALANCE, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN", HUMANITAS, 2017

Publication

<1 %

19

Dinda Rahmawati Muhaimin Conoras, Victor P.K. Lengkong, Yantje Uhing. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KEBAHAGIAAN DAN DAMPAKNYA TERHADAP OCB PADA KARYAWAN GRAN PURI HOTEL MANADO", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023

Publication

<1 %

20

Harits Muhammad Azzam, Tri Na'imah, Dyah Astorini Wulandari, Herdian Herdian. "Mindfulness dan Workplace Well-being Untuk Mengurangi Burnout pada Perawat", Psychocentrum Review, 2023

Publication

<1 %

21

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

<1 %

22	Permata Permata, Harry Cahyono, Julinha Betty Guterres Riu. "Mendorong Produktivitas Kerja Melalui Peran Pelatihan dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisaional Sebagai Intervening Penelitian Pada Karyawan Industri Genteng di Kebumen", Sains Manajemen, 2024 Publication	<1 %
----	---	------

23	epub.imandiri.id Internet Source	<1 %
----	---	------

24	repository.stei.ac.id Internet Source	<1 %
----	---	------

25	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	<1 %
----	---	------

26	journals.usm.ac.id Internet Source	<1 %
----	---	------

27	jurnalpariwisata.stptrisakti.ac.id Internet Source	<1 %
----	---	------

28	www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id Internet Source	<1 %
----	---	------

29	ejurnal.politeknikpratama.ac.id Internet Source	<1 %
----	---	------

30	jurnalmahasiswa.uma.ac.id Internet Source	<1 %
----	---	------

31	Maria Sherin Mundung, Irvan Trang, Genita Lumintang. "PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA DI MINAHASA", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2022 Publication	<1 %
32	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	<1 %
33	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1 %
34	Submitted to Universitas Trilogi Student Paper	<1 %
35	dinastires.org Internet Source	<1 %
36	jurnal.stie-aas.ac.id Internet Source	<1 %
37	repository.upi.edu Internet Source	<1 %

revisiPENGARUH WORK ENGAGEMENT, WORK LIFE BALANCE,
DAN WORK OVERLOAD TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA
KARYAWAN_ PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA KARYAWAN PERBANKAN_Bayu Wiguna
template.d

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

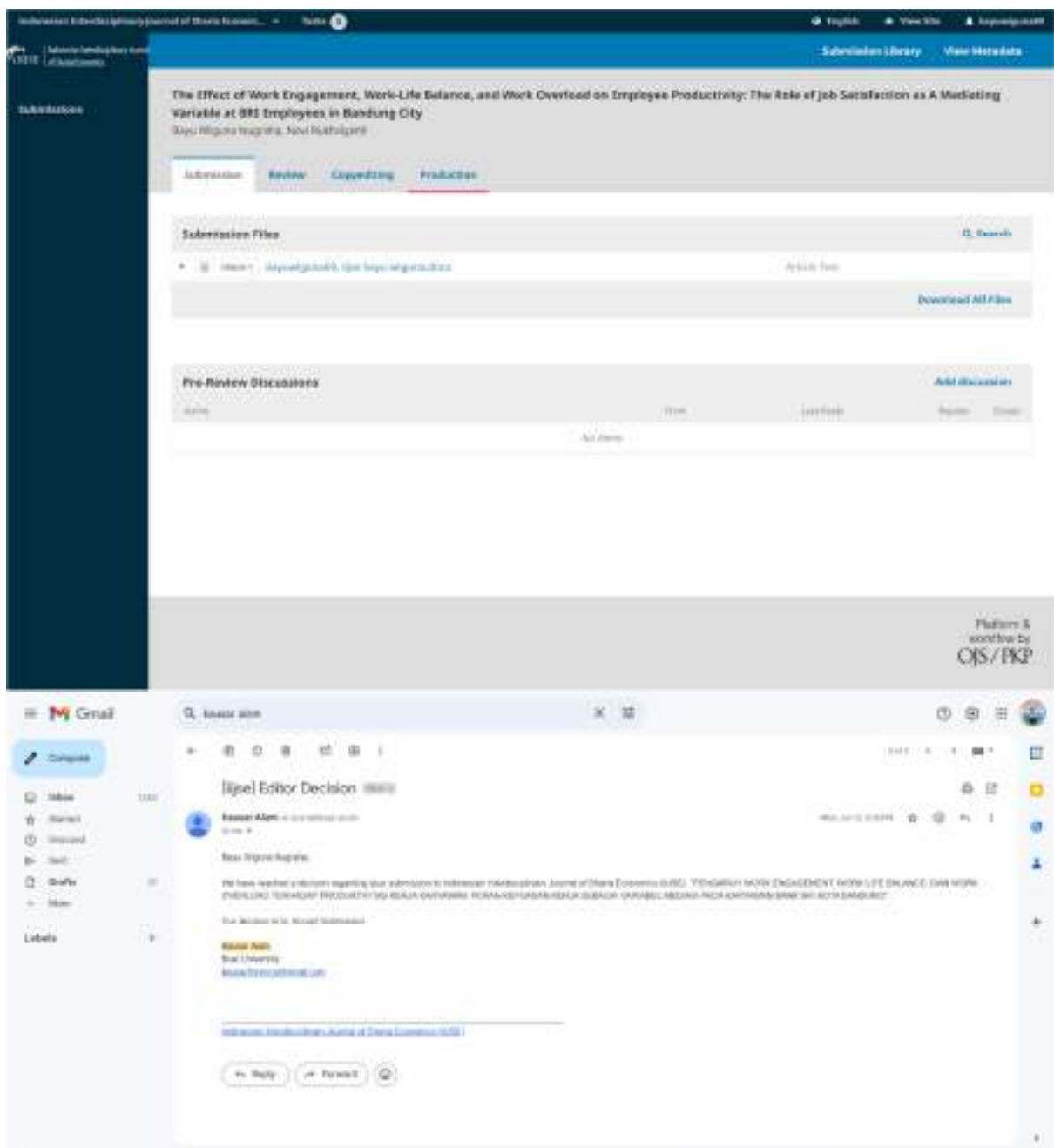
PAGE 32

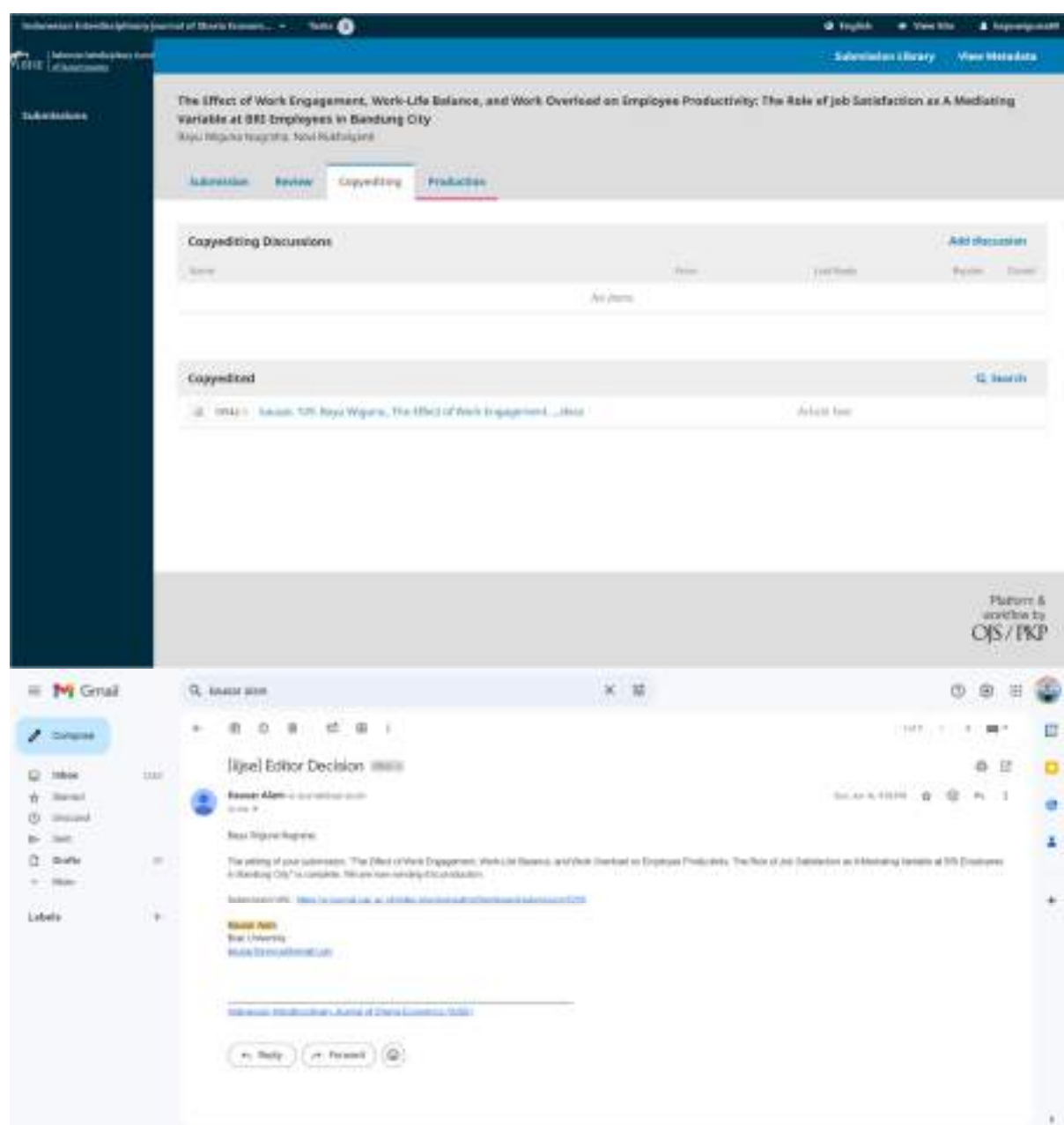
PAGE 33

PAGE 34

Lampiran 3 : Proses Submit Artikel

PROSES SUBMIT JURNAL





Indonesian Indonesian Journal of Sharia Economics

English
New Site
Knowledge.com

Submission Library
View Metadata

The Effect of Work Engagement, Work-Life Balance, and Work Overload on Employee Productivity: The Role of Job Satisfaction as A Mediating Variable at BRI Employees in Bandung City

Rizki Nigama Nugraha, Novi Puhayanti

Submission
Review
Copyediting
Production

Production Discussions
Add discussion

Name
Date
Last Edit
Begin
Close

Apr 2024

Galley
101

Platform & workflow by OJS/PKP

Indonesian Indonesian Journal of Sharia Economics

Home
About
Aims & Scope
Editorial Team
Reviewers
Indexed
Journal History
All Journals
Search

Home / All Issues / All Issues of Indonesian Journal of Sharia Economics / All Issues

The Effect of Work Engagement, Work-Life Balance, and Work Overload on Employee Productivity: The Role of Job Satisfaction as A Mediating Variable at BRI Employees in Bandung City

Rizki Nigama Nugraha

Student/Target Area Business Administration/Management/ Bandung Indonesia

Novi Puhayanti

Student/Target Area Business Administration/Management/ Bandung Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.24054/ijse.v5i1.424>

Abstract

This research aims to determine the relationship between job satisfaction as a mediating variable and employee work productivity on Work Engagement, work-life balance, and work overload. This research was conducted at Bank BRI Bandung City and is included in the quantitative descriptive research category. This research used a random sampling approach for selecting 100 BRI Bank employees in Bandung City as samples. This research uses SmartPLS version 3.0.10. The research results show



PDF

Published: 2024-05-15

View in Cit: [View in Cit](#) [Download in Cit](#) [View in Cit](#)



JOURNAL METAS

Index and Scope

Author Guidelines

Editorial Board

Editorial Board

Editorial Board

Editorial Board

Editorial Board

Editorial Board

Editorial Board

Editorial Board

Editorial Board

Editorial Board

Editorial Board

Editorial Board

Editorial Board

Editorial Board

Editorial Board

Editorial Board

Editorial Board

Editorial Board

Editorial Board

Editorial Board

Editorial Board

Editorial Board

Editorial Board

Editorial Board

Editorial Board

Editorial Board

Editorial Board

Editorial Board

Editorial Board

Editorial Board

Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)

E-ISSN: 2621-606X

Jun 12th, 2024

PENGARUH WORK ENGAGEMENT, WORK LIFE BALANCE, DAN WORK OVERLOAD TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN: PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN BANK BRI KOTA BANDUNG

Bayu Wiguna Nugraha¹, Novi Rukhviyanti²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN-IM STM IK IM

After peer review process, your article has been provisionally accepted for rapid publication in **Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)** in **Vol. 7, No. 2.**

All submitted manuscripts are subject to peer-review by the leading specialist for the respective topic.

Regards,



Mohamad Toha

Editor in Chief

Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)

The Effect of Work Engagement, Work-Life Balance, and Work Overload on Employee Productivity: The Role of Job Satisfaction as A Mediating Variable at BRI Employees in Bandung City

Bayu Wijaya Nugraha
Universitas Serang Raya, Indonesia | bayuwijayanugraha@gmail.com | bayuwijayanugraha@serang.ac.id

Nuri Khatuningsih
Universitas Serang Raya, Indonesia | nurikhatuningsih@yahoo.co.id | nurikhatuningsih@serang.ac.id

MOR [https://doi.org/10.24127/MOR.V1I1.11732](#)

Abstract:

This research aims to determine the relationship between job satisfaction as a mediating variable and working employee work productivity on Work engagement, work-life balance, and work overload. This research was conducted at Bank BRI Bandung City and is included in the quantitative descriptive research category. This research used a random sampling method by selecting 100 BRI Bank employees in Bandung City as variables.

Submitted:
2024-09-19

Word Count:
10,000 words

DOI: [https://doi.org/10.24127/MOR.V1I1.11732](#)

Jurnal MOR Volume 1 Nomor 1 Tahun 2024

- Editorial Board
- Author Guidelines
- Publication Ethics
- Paper Review Process
- Glossary/Guidelines
- Publications Forecasting
- Sent Word Policy

Lampiran 6 : Kuesioner

Kuesioner

Proses Pengisian Menggunakan Google Form dengan pendataan yang diambil dari kuesioner sebagai berikut :

Profil Responden

1. Nama Lengkap :
2. Email :
3. Posisi/Jabatan :
4. Lama Bekerja :
5. Tanggal Lahir :

Kuesioner

Work Engagement						
work-engagement sebagai sesuatu yang bersifat positif yang berkaitan dengan perilaku dalam pekerjaan yang meliputi pikiran mengenai hubungan antara pekerja atau karyawan dengan pekerjaannya, yang ditandai dengan semangat (vigor) dan dedikasi (dedication) serta penghayatan (absorption) dalam pekerjaan						
No.	Pertanyaan	1. Sangat Tidak Setuju	2. Tidak Setuju	3. Netral	4. Setuju	5. Sangat Setuju
1.	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan saya.					
2.	Saya merasa bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas saya.					
3.	Saya merasa terlibat secara emosional dengan pekerjaan saya					
4.	Saya merasa memiliki perasaan kepemilikan terhadap pekerjaan saya.					
5.	Saya merasa memiliki energi yang tinggi saat bekerja.					
6.	Saya merasa fokus pada pekerjaan saya.					
7.	Saya merasa bahagia dalam melakukan pekerjaan saya.					
Work Life Balance						
Work-Life Balance adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Sejalan denganya teori diatas Work-Life Balance diartikan sebagai kemampuan seorang individu dalam memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya						
No.	Pertanyaan	1. Sangat Tidak Setuju	2. Tidak Setuju	3. Netral	4. Setuju	5. Sangat Setuju
1.	Saya memiliki waktu yang cukup untuk melakukan kegiatan di luar pekerjaan					
2.	Saya mampu memisahkan antara waktu kerja dan waktu bersantai.					
3.	Saya merasa memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.					

4.	Saya memiliki cukup waktu untuk beristirahat dan bersantai.					
5.	Saya merasa tidak terlalu stres karena pekerjaan.					
6.	Saya merasa memiliki waktu yang cukup untuk keluarga dan teman-teman.					

Work Overload

Beban kerja berlebihan (work- overload) adalah suatu kondisi yang terjadi apabila lingkungan memberi tuntutan melebihi kemampuan individu.

No.	Pertanyaan	1. Sangat Tidak Setuju	2. Tidak Setuju	3. Netral	4. Setuju	5. Sangat Setuju
1.	Saya sering merasa terlalu banyak tugas yang harus diselesaikan.					
2.	Saya merasa terbebani dengan beban kerja yang terlalu banyak.					
3.	Saya merasa sulit untuk menyeimbangkan waktu antara tugas-tugas yang ada.					
4.	Saya merasa terlalu banyak tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5.	Saya merasa kurang produktif karena terlalu banyak pekerjaan.					
6.	Saya merasa sulit untuk menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu yang ditetapkan.					

Produktifitas Kerja

Produktivitas kerja adalah ukuran yang membandingkan kuantitas dan kualitas kerja seorang karyawan dalam satuan waktu tertentu.

No.	Pertanyaan	1. Sangat Tidak Setuju	2. Tidak Setuju	3. Netral	4. Setuju	5. Sangat Setuju
1.	Kualitas pekerjaan saya terjaga dengan baik.					
2.	Saya mencapai target-target kinerja yang ditetapkan.					
3.	Saya memberikan kontribusi yang signifikan terhadap tujuan organisasi.					
4.	Saya sering mendapatkan pujian atau pengakuan atas kinerja saya.					
5.	Saya merasa puas dengan hasil kerja yang saya capai.					
6.	Saya memiliki dampak positif terhadap tim atau unit kerja saya.					

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan

No.	Pertanyaan	1. Sangat Tidak Setuju	2. Tidak Setuju	3. Netral	4. Setuju	5. Sangat Setuju
1.	Saya merasa puas dengan lingkungan kerja saya.					

2.	Saya merasa dihargai oleh atasan dan rekan kerja saya.					
3.	Saya merasa memiliki peluang pengembangan karier yang baik.					
4.	Saya merasa memiliki keseimbangan antara tanggung jawab dan otonomi dalam pekerjaan.					
5.	Saya merasa puas dengan kompensasi yang saya terima.					

Tanggapan Responden :

1. Work Engagement

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
1.	4	4	4	3	4	4	4
2.	4	3	3	2	3	2	2
3.	5	4	5	3	5	5	5
4.	4	4	5	2	4	4	4
5.	3	3	2	2	2	3	3
6.	3	2	2	2	3	2	2
7.	4	4	3	4	4	4	4
8.	3	4	4	3	3	4	3
9.	4	3	5	3	4	4	5
10.	3	3	4	3	4	3	3
11.	3	3	3	3	4	3	4
12.	4	4	4	3	4	4	4
13.	3	3	4	3	4	4	4
14.	3	3	4	3	4	4	4
15.	4	3	4	4	4	4	4
16.	4	3	5	3	4	4	3
17.	3	3	3	3	4	4	4
18.	4	4	4	3	4	4	4
19.	4	3	4	4	4	4	4
20.	4	4	4	4	4	3	4
21.	3	3	4	3	4	4	4
22.	3	3	4	3	4	4	4
23.	5	4	5	4	4	5	4
24.	5	4	5	4	4	4	5
25.	4	4	4	4	4	4	4
26.	3	3	4	3	4	3	4
27.	4	4	4	4	4	4	4
28.	5	4	5	4	4	4	4
29.	4	4	5	4	5	4	5
30.	5	4	5	4	5	4	5
31.	4	3	5	4	5	4	4
32.	4	5	5	4	5	5	5
33.	5	4	5	3	4	4	5
34.	5	4	4	4	4	5	4
35.	4	4	5	4	5	4	4
36.	4	3	4	3	4	4	4
37.	4	4	4	4	5	4	4
38.	4	4	4	4	5	4	4
39.	5	4	4	4	4	5	4
40.	4	4	4	3	4	3	4
41.	4	4	5	4	4	4	4
42.	4	4	4	3	4	4	4

43.	3	3	4	3	3	3	3
44.	4	5	4	4	5	4	5
45.	4	4	5	3	4	4	5
46.	4	3	4	4	4	4	4
47.	3	3	4	3	4	4	4
48.	4	4	4	3	4	4	4
49.	4	3	4	3	4	3	4
50.	3	3	4	3	3	4	4
51.	3	3	4	3	4	3	4
52.	4	4	4	4	4	4	4
53.	4	4	4	3	4	4	4
54.	4	5	4	4	4	4	4
55.	3	3	4	3	4	3	4
56.	4	3	4	3	4	4	4
57.	4	4	4	4	4	4	4
58.	3	3	4	3	4	3	4
59.	4	4	4	3	4	4	4
60.	3	3	4	3	4	4	4
61.	4	4	4	3	4	4	4
62.	4	4	4	4	4	4	4
63.	3	3	3	3	4	3	3
64.	4	4	4	3	4	4	4
65.	4	3	4	3	4	4	4
66.	3	3	4	3	3	4	3
67.	2	3	3	3	2	3	3
68.	4	4	4	4	4	4	4
69.	4	3	4	3	4	4	4
70.	4	3	4	3	4	4	4
71.	4	4	4	4	4	4	4
72.	4	4	4	3	4	4	4
73.	4	3	4	3	4	4	4
74.	4	5	5	4	4	4	4
75.	3	4	5	3	4	4	4
76.	3	3	5	3	4	4	4
77.	4	4	5	4	4	4	4
78.	3	3	4	3	4	4	3
79.	4	4	5	4	4	5	4
80.	4	4	5	4	4	4	4
81.	4	5	5	4	4	4	4
82.	5	5	4	4	5	5	4
83.	4	4	4	3	4	4	4
84.	3	3	4	3	4	3	4
85.	4	3	4	3	4	4	4
86.	4	5	4	4	5	5	4
87.	4	3	4	3	4	4	4
88.	4	4	4	4	4	4	4

89.	3	3	4	3	4	3	4
90.	4	3	4	3	4	4	4
91.	3	3	4	3	4	3	4
92.	4	4	4	4	4	4	4
93.	3	3	4	3	4	3	4
94.	3	3	4	3	4	3	4
95.	3	3	4	3	4	4	4
96.	3	3	4	3	4	3	4
97.	4	2	4	3	4	3	4
98.	3	3	4	3	4	4	4
99.	3	3	4	3	4	4	4
100.	3	3	4	3	4	4	4

2. Work Life Balance

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
1.	4	4	4	4	4	4
2.	3	2	2	2	2	2
3.	5	5	4	5	4	5
4.	4	3	3	3	3	3
5.	4	3	4	4	4	4
6.	4	3	3	4	3	3
7.	4	4	4	4	4	3
8.	4	4	4	4	4	3
9.	3	2	3	3	3	3
10.	4	3	4	4	3	3
11.	4	4	4	3	3	3
12.	4	5	4	4	2	3
13.	4	4	3	4	3	3
14.	4	4	4	4	4	4
15.	4	4	3	4	4	3
16.	4	4	4	4	4	3
17.	4	4	4	4	4	4
18.	4	4	3	4	3	3
19.	4	4	4	4	4	3
20.	4	4	3	4	3	3
21.	4	4	4	4	4	4
22.	5	3	4	4	3	3
23.	4	5	4	5	4	4
24.	5	5	5	4	4	4
25.	4	4	4	4	3	3
26.	5	4	4	4	4	4
27.	4	4	4	3	3	3
28.	5	5	5	4	4	4
29.	5	4	4	4	3	3

30.	5	4	5	4	4	4
31.	5	5	4	5	4	4
32.	5	5	4	5	4	3
33.	4	5	4	4	4	3
34.	4	4	4	4	4	4
35.	5	5	5	5	5	4
36.	4	4	4	4	3	3
37.	5	5	4	4	4	4
38.	4	4	4	3	3	3
39.	5	4	4	4	3	3
40.	5	4	4	4	3	3
41.	4	4	4	4	4	4
42.	4	4	4	4	3	3
43.	5	4	4	5	3	3
44.	5	4	5	4	4	3
45.	4	4	4	4	3	3
46.	4	4	4	4	4	4
47.	4	4	4	4	4	4
48.	4	4	4	4	3	3
49.	4	4	4	3	3	3
50.	4	4	4	4	4	4
51.	4	3	3	3	3	3
52.	4	4	4	4	3	3
53.	4	3	4	3	3	3
54.	4	4	4	4	3	3
55.	4	4	4	3	3	3
56.	4	4	4	4	3	3
57.	4	3	3	3	3	3
58.	5	4	4	4	4	4
59.	4	4	4	4	3	3
60.	4	4	4	3	3	3
61.	4	3	4	3	3	3
62.	4	3	4	3	3	3
63.	4	3	3	3	3	3
64.	4	4	4	4	3	3
65.	5	4	4	4	3	3
66.	4	3	4	3	3	3
67.	3	2	3	2	2	2
68.	4	4	4	4	4	4
69.	4	4	4	4	3	3
70.	4	4	4	4	4	4
71.	5	4	4	4	5	4
72.	5	3	4	3	3	3
73.	4	4	4	4	3	3
74.	5	5	4	4	4	4
75.	4	3	4	3	3	3

76.	5	3	4	3	3	3
77.	4	4	4	4	3	3
78.	5	4	5	4	4	4
79.	5	5	4	3	3	3
80.	5	5	5	4	4	4
81.	5	4	5	5	4	4
82.	5	5	4	4	4	4
83.	5	4	4	4	4	4
84.	5	4	5	4	4	4
85.	5	5	5	4	4	4
86.	4	3	4	3	3	3
87.	4	3	3	3	3	3
88.	4	4	4	4	4	4
89.	4	3	4	3	3	3
90.	4	3	3	3	3	3
91.	4	3	4	3	3	3
92.	4	4	4	4	4	4
93.	4	4	4	3	3	3
94.	4	4	4	4	3	4
95.	4	4	4	4	3	4
96.	4	4	4	3	3	3
97.	4	4	3	4	3	3
98.	4	4	4	3	3	3
99.	4	4	4	4	3	3
100.	4	4	4	4	3	3

3. Work Overload

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6
1.	4	4	4	4	4	4
2.	2	3	3	3	2	3
3.	5	5	5	5	4	5
4.	4	4	4	4	4	4
5.	3	3	3	4	4	4
6.	2	3	3	3	2	3
7.	4	4	4	4	4	4
8.	4	4	3	4	4	5
9.	4	4	4	4	4	4
10.	5	5	4	4	4	5
11.	3	3	4	5	4	4
12.	3	3	4	4	4	4
13.	3	3	4	4	4	3
14.	4	4	4	4	4	4
15.	4	4	4	4	4	5
16.	4	3	4	4	4	4
17.	4	3	3	4	3	4

18.	4	4	4	4	4	4
19.	4	4	4	4	3	4
20.	4	3	4	4	3	4
21.	4	3	3	4	3	4
22.	4	3	4	4	4	3
23.	4	4	5	4	4	5
24.	5	5	4	5	5	5
25.	4	3	4	4	4	4
26.	5	4	5	4	4	5
27.	5	4	5	4	4	5
28.	4	4	5	5	4	5
29.	5	4	5	5	4	5
30.	5	4	4	5	5	5
31.	5	4	4	4	4	5
32.	5	4	4	4	4	5
33.	4	4	5	4	4	5
34.	5	5	4	4	4	5
35.	4	4	5	5	5	5
36.	4	3	4	4	4	4
37.	4	4	4	5	4	5
38.	5	4	4	5	4	5
39.	5	4	4	4	4	4
40.	4	3	4	4	4	5
41.	4	4	4	4	4	5
42.	4	4	4	4	4	4
43.	4	5	4	5	4	5
44.	5	3	4	4	3	5
45.	4	3	4	4	3	4
46.	4	3	4	4	4	4
47.	4	3	4	4	4	5
48.	4	3	4	4	3	5
49.	4	3	3	4	3	4
50.	4	3	4	4	3	4
51.	4	3	4	4	3	4
52.	4	3	4	4	4	4
53.	4	3	3	4	3	4
54.	4	4	4	4	4	4
55.	4	4	4	4	4	4
56.	4	4	4	4	3	4
57.	4	3	4	4	3	4
58.	4	4	4	4	4	4
59.	4	4	4	4	3	5
60.	4	3	3	4	4	4
61.	4	3	4	4	3	4
62.	4	3	3	4	3	5
63.	4	3	3	3	3	4

64.	4	3	4	4	4	4
65.	4	3	4	4	4	4
66.	4	3	3	3	3	4
67.	3	2	2	2	3	2
68.	4	4	4	4	4	5
69.	4	3	4	4	3	4
70.	5	3	4	4	3	4
71.	4	5	4	4	3	3
72.	5	4	4	4	3	4
73.	5	4	5	4	4	5
74.	4	4	4	4	4	4
75.	5	3	4	4	3	4
76.	4	3	4	4	3	5
77.	5	4	4	4	4	4
78.	5	4	5	4	5	4
79.	4	3	4	4	3	5
80.	5	4	4	5	4	5
81.	4	4	5	5	5	3
82.	5	4	4	4	5	5
83.	4	3	4	4	4	5
84.	4	3	4	4	3	5
85.	4	3	4	4	4	5
86.	4	3	4	4	3	3
87.	4	3	4	4	3	4
88.	4	4	4	4	4	4
89.	4	3	4	4	3	3
90.	4	3	4	4	3	4
91.	4	3	4	4	3	4
92.	4	4	4	4	4	4
93.	3	3	3	4	3	3
94.	4	3	4	4	3	4
95.	4	3	4	4	4	4
96.	4	3	4	4	3	3
97.	3	3	4	4	3	3
98.	4	3	4	4	3	4
99.	4	3	4	4	3	3
100.	5	3	4	4	4	4

4. Produktifitas Kerja

No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6
1.	4	4	4	4	4	4
2.	3	3	4	3	4	3
3.	5	4	4	5	5	5
4.	4	3	4	3	4	5
5.	3	4	3	3	3	3

6.	3	3	3	4	3	3
7.	4	3	4	4	5	5
8.	4	4	4	4	4	4
9.	3	3	3	4	4	4
10.	4	4	4	4	4	3
11.	3	4	3	4	4	3
12.	4	3	3	4	3	3
13.	4	3	3	4	3	3
14.	4	3	3	4	3	3
15.	4	4	3	4	5	5
16.	3	3	4	4	3	3
17.	3	3	3	4	2	3
18.	4	4	5	4	4	4
19.	4	4	4	4	4	4
20.	4	4	3	4	4	4
21.	3	3	4	4	3	3
22.	3	3	4	4	3	3
23.	4	5	5	4	4	4
24.	4	4	5	5	4	5
25.	3	4	4	5	3	3
26.	3	3	4	4	3	3
27.	4	4	4	5	4	4
28.	5	4	5	5	5	4
29.	4	5	5	5	4	5
30.	5	5	5	5	5	4
31.	5	5	5	5	4	3
32.	5	4	5	5	4	5
33.	5	5	4	5	5	4
34.	5	5	4	5	4	5
35.	5	4	5	5	4	5
36.	4	3	3	3	3	3
37.	4	5	5	5	5	4
38.	5	5	4	5	5	4
39.	4	5	5	5	4	3
40.	4	4	4	4	4	4
41.	4	5	5	5	4	4
42.	4	4	4	4	4	4
43.	4	4	4	3	3	3
44.	5	5	5	4	5	5
45.	4	4	4	4	4	4
46.	4	4	4	4	4	4
47.	4	4	4	3	3	3
48.	4	3	4	3	3	3
49.	4	4	4	4	4	4
50.	4	4	4	4	4	4
51.	4	4	4	3	4	3

52.	4	3	4	3	4	4
53.	4	4	4	4	3	3
54.	3	4	3	3	4	3
55.	4	3	4	3	4	3
56.	4	4	4	3	4	3
57.	4	3	4	3	3	3
58.	4	4	4	4	3	3
59.	4	4	3	4	4	4
60.	4	3	4	3	3	3
61.	4	3	4	3	2	4
62.	4	4	4	4	3	3
63.	3	3	4	3	3	3
64.	3	4	3	3	3	4
65.	3	4	3	3	3	3
66.	4	4	4	4	3	3
67.	3	2	2	2	3	2
68.	4	4	5	5	5	4
69.	4	4	3	3	4	3
70.	4	4	4	3	5	4
71.	4	5	4	5	3	3
72.	4	4	4	3	4	3
73.	4	4	3	4	4	4
74.	5	5	4	5	5	4
75.	4	4	4	4	4	4
76.	4	4	3	4	3	3
77.	4	4	4	3	4	4
78.	4	4	4	4	4	5
79.	4	4	4	4	4	4
80.	5	4	5	5	5	4
81.	4	5	5	5	4	5
82.	5	4	5	5	5	4
83.	5	5	5	5	5	4
84.	4	4	4	4	5	5
85.	5	4	4	5	5	5
86.	4	4	4	3	4	4
87.	4	3	3	3	3	3
88.	4	4	4	4	4	3
89.	4	3	4	4	3	3
90.	4	4	4	4	4	3
91.	3	3	3	3	3	3
92.	4	4	4	3	4	4
93.	3	3	4	4	3	3
94.	4	3	4	3	4	5
95.	4	4	4	4	5	4
96.	4	4	4	4	3	3
97.	4	4	4	4	4	4

98.	3	3	4	3	3	3
99.	4	3	4	3	3	3
100.	4	4	4	3	4	4

5. Kepuasan Kerja

No	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5
1.	4	4	4	4	4
2.	3	3	3	4	3
3.	5	4	5	4	4
4.	4	4	4	4	3
5.	4	4	4	4	4
6.	3	2	3	3	2
7.	4	4	5	4	4
8.	4	4	4	4	4
9.	4	4	3	3	4
10.	4	4	4	4	4
11.	4	4	4	4	4
12.	5	4	3	4	4
13.	4	4	4	4	4
14.	4	4	4	4	4
15.	4	4	5	5	4
16.	4	3	3	4	3
17.	4	4	4	4	4
18.	4	4	4	4	4
19.	4	4	4	4	4
20.	4	4	4	4	3
21.	4	3	3	4	3
22.	5	3	3	3	4
23.	5	4	5	4	4
24.	5	5	5	5	5
25.	5	4	4	4	4
26.	4	4	3	4	3
27.	5	4	4	4	4
28.	5	5	4	4	5
29.	5	4	4	4	4
30.	5	4	4	5	5
31.	5	5	5	4	4
32.	5	4	4	5	4
33.	5	5	5	4	5
34.	5	4	5	4	5
35.	5	5	5	5	4
36.	4	4	4	4	4
37.	4	4	5	4	4
38.	4	5	4	5	5
39.	4	5	4	4	4

40.	5	4	3	4	4
41.	5	4	4	5	4
42.	4	4	3	4	4
43.	4	5	4	4	4
44.	5	5	5	5	4
45.	5	4	4	4	4
46.	4	4	4	4	4
47.	4	4	3	4	4
48.	5	3	3	4	4
49.	4	4	3	4	4
50.	4	4	4	4	4
51.	4	4	3	3	3
52.	4	4	3	3	3
53.	4	4	3	3	3
54.	4	4	4	3	3
55.	4	4	4	4	4
56.	4	4	4	3	3
57.	4	4	4	3	3
58.	5	4	5	5	4
59.	4	4	4	3	3
60.	4	4	4	3	3
61.	4	4	4	4	4
62.	4	4	4	4	4
63.	4	3	3	4	4
64.	4	4	3	4	4
65.	4	4	4	4	4
66.	4	4	3	4	4
67.	2	2	2	2	2
68.	5	5	4	5	5
69.	4	4	4	3	4
70.	4	4	4	5	4
71.	5	4	4	5	5
72.	4	3	4	4	4
73.	4	4	4	4	4
74.	5	4	5	4	5
75.	4	3	3	4	3
76.	4	3	4	3	4
77.	5	4	4	5	4
78.	4	3	3	3	4
79.	4	3	4	4	4
80.	5	4	5	5	5
81.	4	5	4	4	5
82.	5	4	4	4	4
83.	5	4	4	5	4
84.	4	3	3	3	3
85.	5	4	3	4	4

86.	5	3	4	4	4
87.	4	3	4	4	4
88.	4	4	4	4	4
89.	4	3	4	3	4
90.	5	3	3	4	4
91.	4	3	4	3	4
92.	4	4	3	4	4
93.	4	3	4	4	4
94.	4	4	3	4	4
95.	3	4	4	4	3
96.	4	3	4	4	4
97.	4	5	5	4	4
98.	4	3	3	3	4
99.	4	3	4	4	3
100.	4	4	3	4	4

Lampiran 7 : Pengolahan Data

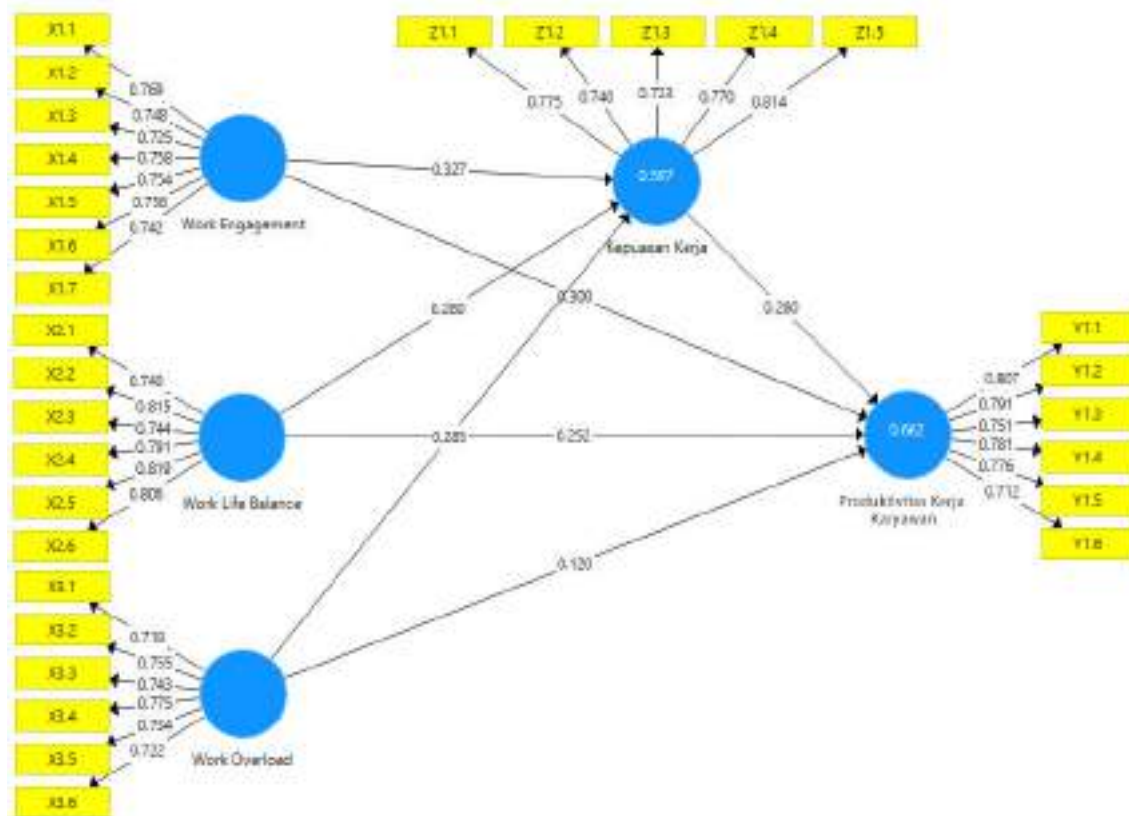
Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan sistem Smart PLS 3

1. Uji Validitas dan Realibilitas

SmartPLS Report

Please cite the use of SmartPLS: Ringle, C. M., Wende, S., and Becker, J.-M. 2015. "SmartPLS 3." Boenningstedt: SmartPLS GmbH, <http://www.smartpls.com>.

[back to navigation](#)



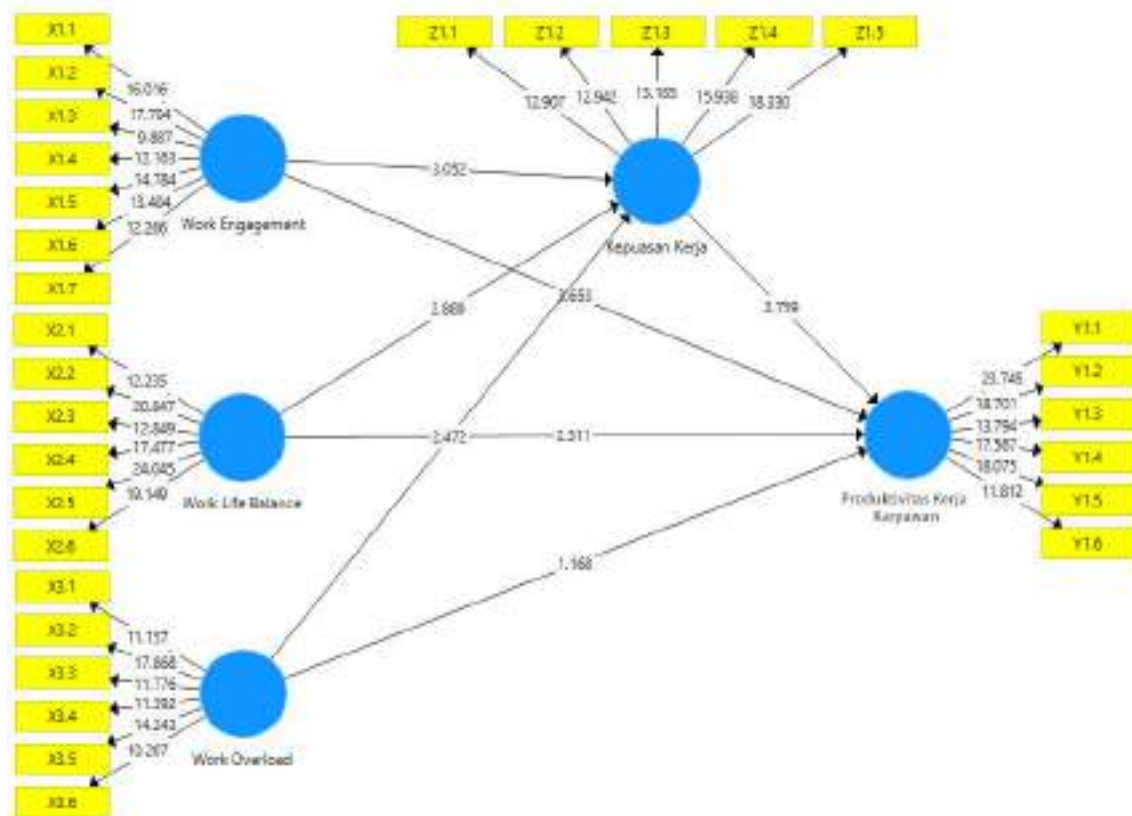
Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0,823	0,826	0,876	0,585
Produktivitas Kerja Karyawan	0,863	0,867	0,897	0,594
Work Engagement	0,871	0,874	0,900	0,563
Work Life Balance	0,876	0,882	0,907	0,618
Work Overload	0,836	0,839	0,880	0,550

Outer Loadings

	Kepuasan Kerja	Produktivitas Kerja Karyawan	Work Engagement	Work Life Balance	Work Overload
X1.1			0,769		
X1.2			0,748		
X1.3			0,725		
X1.4			0,758		
X1.5			0,754		
X1.6			0,756		
X1.7			0,742		
X2.1				0,740	
X2.2				0,815	
X2.3				0,744	
X2.4				0,791	
X2.5				0,819	
X2.6				0,806	
X3.1					0,718
X3.2					0,755
X3.3					0,743
X3.4					0,775
X3.5					0,734
X3.6					0,722
Y1.1		0,807			
Y1.2		0,791			
Y1.3		0,751			
Y1.4		0,781			
Y1.5		0,776			
Y1.6		0,712			
Z1.1	0,775				
Z1.2	0,740				
Z1.3	0,723				
Z1.4	0,770				
Z1.5	0,814				

2. Uji Hubungan Kausalitas (Hubungan Sebab-Akibat) antara variabel



R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,597	0,584
Produktivitas Kerja Karyawan	0,662	0,647

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values,
P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,280	0,279	0,101	2,759	0,003
Work Engagement -> Kepuasan Kerja	0,327	0,320	0,107	3,052	0,001
Work Engagement -> Kinerja Karyawan	0,300	0,303	0,082	3,653	0,000
Work Life Balance -> Kepuasan Kerja	0,280	0,286	0,097	2,889	0,002
Work Life Balance -> Kinerja Karyawan	0,252	0,250	0,109	2,311	0,011
Work Overload -> Kepuasan Kerja	0,285	0,285	0,115	2,472	0,007
Work Overload -> Kinerja Karyawan	0,120	0,127	0,102	1,168	0,122

Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Work Engagement -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,091	0,089	0,043	2,123	0,017
Work Life Balance -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,078	0,081	0,042	1,843	0,033
Work Overload -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,080	0,079	0,046	1,750	0,040