

Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda)

Frilia Yuwana Irwandi¹, Arwin Sanjaya²

Universitas Mulawarman Samarinda

frilywn28@gmail.com

Abstract : *This study aims to determine the effect of work life balance and work engagement on employee performance through job satisfaction. The type of research used is casual associative research with a quantitative approach. The sample used is 80 respondents who are employees of Bankaltimtara Syariah Branch Jl. A Yani Samarinda using non-probability sampling with purposive sampling method. Analysis of the data used is path analysis. The result showed that the work life balance variable had a significant effect on job satisfaction, the work engagement variable had a significant effect on job satisfaction, the job satisfaction variable had a significant effect on employee performance, the work life balance variable didn't have a significant effect on employee performance, the work engagement variable had a significant effect on employee performance, the work life balance variable has a significant influence on employee performance through job satisfaction as the intervening variable, the work engagement variable has no significant influence on employee performance through job satisfaction as the intervening variable.*

Keyword : *Employee Performance; Job Satisfaction; Work Engagement; Work Life Balance.*

Abstrak : Penelitian ini mempunyai tujuan melihat pengaruh *work life balance* dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian asosiatif dipergunakan pada penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif yang sifatnya kausal. Sampel yang dipakai sejumlah 80 responden yang merupakan karyawan Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda dengan menggunakan sampel *non-probability Sampling* melalui *purposive sampling*. Data dianalisis melalui analisis jalur dibantu aplikasi SPSS versi 26. Hasil penelitiannya memperlihatkan bahwasannya dijumpai pengaruh variabel *work life balance* terhadap kepuasan kerja secara signifikan, dijumpai pengaruh variabel *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan, tidak dijumpai pengaruh variabel *work life balance* terhadap kinerja karyawan secara signifikan, dijumpai variabel *work engagement* terhadap kinerja karyawan secara signifikan, variabel *work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, variabel *work engagement* tidak mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja secara signifikan.

Kata Kunci : *Kepuasan Kerja; Kinerja; Work Engagement; Work Life Balance.*

PENDAHULUAN

Dalam membantu meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional, sektor perbankan termasuk sektor yang memainkan peran krusial. Dipaparkan Direktur Riset CORE (Center of Reform on Economics) Indonesia yaitu Piter Abdullah, bahwa peran perbankan di berbagai kegiatan perekonomian tidak terkecuali kegiatan impor ekspor, investasi, dan konsumsi dimana perbankan

memegang peranan yang krusial untuk aktivitas tersebut (Winarto, 2020). Peran perbankan dalam membantu meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional tidak luput dari adanya kontribusi SDM, hal tersebut sebab perbankan termasuk organisasi yang bergerak dalam bidang jasa.

Setiap organisasi akan selalu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas demi terciptanya kemajuan bisnis, tak terkecuali pada sektor perbankan. Sumber daya manusia yang

bekerja pada sektor perbankan diwajibkan untuk selalu memiliki kinerja dan kualitas yang baik demi memajukan perbankan. Guna membuat kinerja karyawan meningkat diperlukan beberapa faktor pendukung yang harus dipertimbangkan oleh manajer maupun pimpinan perbankan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Salah satunya ialah keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Agar bisa membuat kinerja karyawan meningkat, perusahaan harus mampu memberikan rasa keterikatan (*engage*) antara karyawan dengan pekerjaannya, (Albana, 2018 dalam Octorini, *et al* 2021). Karyawan yang tertarik dengan pekerjaan kemungkinan memperlihatkan perilaku baik serta sikap positif dalam lingkungan kerja. Perilaku tersebut pastinya sangat memberi dampak untuk kinerja yang diciptakan oleh setiap karyawan.

Kepuasan kerja karyawan juga termasuk hal penting yang perlu dilihat oleh setiap perusahaan. Setiap individu yang terjun ke dunia kerja akan berharap memperoleh kepuasan dari tempat mereka bekerja. Menurut Ismail dalam Marimin & Santoso (2020) secara umum kinerja karyawan bisa terpengaruh dari faktor eksternal juga internal. Faktor internal yang bisa menentukan kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Namun tingkatan kepuasan yang dirasakan oleh masing-masing karyawan bisa beragam menyesuaikan kebutuhan setiap individu.

Seperti yang dikemukakan oleh Pangemanan (2017) dalam Trisyanti *et al.*, (2018) sebagai karyawan individu bukan sekadar berhadapan dengan pekerjaan tugas semata tetapi berhadapan pula dengan masalah selain pekerjaan misalnia kehidupan keluarga ataupun kehidupan sosial lainnya oleh karenanya pihak perusahaan juga perlu menyadari hal itu. Permasalahan yang sering terjadi pada karyawan perbankan yaitu adanya tuntutan dan cukup tingginya beban kerja. Seperti dialami karyawan Bankaltimtera Syariah Samarinda. Berdasarkan hasil wawancara oleh salah satu karyawan dari unit operasional, terdapat beban kerja yang cenderung tinggi pada sejumlah

unit kerja tertentu. Hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat kepuasan serta kinerja dari tiap karyawan.

Disamping itu adanya jam kerja yang lebih lama, membuat sebagian karyawan merasa ketidakseimbangan yang terjadi antara waktu jam kerja yang lebih lama dan waktu yang melaksanakan aktivitas lainnya di luar pekerjaan. Ketidakseimbangan yang terjadi serta tuntutan beban kerja yang terlalu tinggi dapat membuat karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaannya yang akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Dampak lebih jauh yang bisa terjadi yaitu dapat membuat karyawan memiliki keinginan meninggalkan pekerjaannya kini serta melakukan pencarian pekerjaan lain sesuai dengan kehendak mereka.

Work Life Balance

Ini adalah kapasitas seseorang sebagai pengatur waktu dari kewajiban atas pekerjaan dengan kewajiban lainnya diluar pekerjaan, seperti kewajiban bersama keluarga, kewajiban sosial bermasyarakat, serta kewajiban dan aktivitas penting lainnya. *Work life balance* sebagaimana penjabaran dari Maslichah & Hidayat (2017) ialah sebuah bentuk keseimbangan bagi hidup setiap individu yang mana dalam waktu bekerja mereka tidak lupa dengan tugas dan tetap melaksanakan kewajiban yang dimiliki dengan tidak perlu mengabaikan beragam aspek yang harus dilakukan pada kehidupannya secara pribadi.

Agar dapat menjaga produktivitas kerja karyawan, salah satu faktor krusial yang harus dilihat oleh setiap perusahaan dalam menciptakan sebuah kebijakan adalah keseimbangan antara kehidupan karyawan didalam pekerjaannya, karena menurut Hutcheson dalam Maslichah & Hidayat (2017) *work life balance* merupakan wujud dari kepuasan seseorang untuk meraih keseimbangan kehidupan terhadap pekerjaan yang dimiliki. Bila, *work life balance* yang dimiliki tinggi maka karyawan akan merasa semua lingkungan dalam aspek kehidupannya seperti lingkungan di rumah,

lingkungan pertemanan, serta dalam lingkungan kantor mendukung setiap kegiatannya.

Work Engagement

Dewantara & Wulanyani (2019) mendefinisikan *work engagement* atau keterikatan kerja merupakan tingkat keterikatan karyawan dengan pekerjaannya dimana hal tersebut dapat dikaitkan dengan adanya energi yang tinggi, adanya pengabdian serta adanya dedikasi selama karyawan tersebut bekerja. Keterikatan kerja karyawan termasuk sesuatu yang krusial untuk kesuksesan bisnis sebuah perusahaan. Karyawan yang mempunyai *work engagement* tinggi akan mempunyai rasa tanggung jawab yang penuh atas pekerjaannya. Ketika karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, mereka cenderung akan lebih maksimal dalam menjalankan setiap pekerjaan ataupun tugas yang dibebankan. Selain itu, karyawan dengan rasa tanggung jawab yang tinggi dapat memunculkan produktivitas kerja yang baik dan bermanfaat bagi perusahaan.

Kinerja

Bagi suatu perusahaan kinerja karyawan ialah sesuatu krusial untuk meraih sasaran perusahaan, sebab menurut Hamali (2018) kinerja adalah hasil pekerjaan dari setiap karyawan yang secara kuat memiliki hubungan dengan kepuasan, tujuan strategis organisasi, serta berkontribusi bagi ekonomi. Kinerja sebagaimana penjabaran dari Mangkunegara dalam Suardi (2019) ialah hasil kerja dari seseorang karyawan berdasarkan kuantitas serta kualitas ketika menjalankan tugasnya berdasarkan beban tanggung jawabnya. Kinerja seorang karyawan dapat dikatakan baik jika karyawan tersebut mampu menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan secara optimal serta sesuai yang diharapkan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dari setiap karyawan di tempat kerja bisa berdampak pada produktivitas perusahaan, maka dari hal tersebut perlunya untuk

setiap perusahaan paham yang dibutuhkan oleh karyawannya demi menciptakan kepuasan kerja karyawan. Kinicki dan Kreitner dalam Wijaya & Edwina (2021) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai respon yang afektif dan emosional terhadap setiap aspek pekerjaan yang dilakukan individu, aspek tersebut mengarah kepada taraf kesenangan serta pemenuhan yang diperoleh individu tersebut atas pekerjaan yang dijalankan.

Rumusan Masalah

Merujuk latar belakangnya yang dipaparkan, masalahnya yang dirumuskan oleh peneliti yakni :

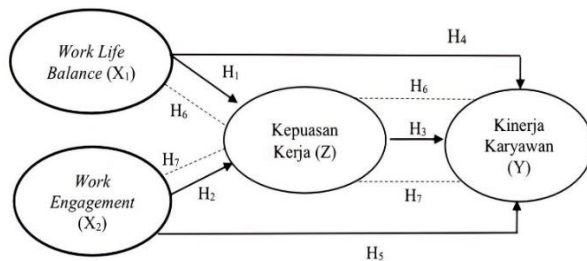
1. “Apakah *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A. Yani Samarinda?
2. Apakah *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A. Yani Samarinda?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A. Yani Samarinda?
4. Apakah *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A. Yani Samarinda?
5. Apakah *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A. Yani Samarinda?
6. Apakah terdapat pengaruh antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A. Yani Samarinda?
7. Apakah terdapat pengaruh antara *work engagement* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A. Yani Samarinda?”

Tujuan Penelitian

Guna mengetahui “pengaruh *Work Life Balance* dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja”.

Hipotesis Penelitian

Adapun model hipotesis yang dipakai peneliti yakni :



Gambar 1. Model Hipotesis

METODE PENELITIAN

Penelitian asosiatif dipergunakan menjadi jenis penelitian ini yang sifatnya kausal melalui pendekatan kuantitatif. Pelaksanaan penelitian ini menurut Bahri (2018) ialah penelitian yang tujuannya guna mengetahui keterikatan serta pengaruh antar dua variabel maupun lebih melalui pengujian hipotesis. Teknik guna mengumpulkan data yang dipakai yakni memanfaatkan metode observasi, metode wawancara, metode studi kepustakaan serta angket.

Pelaksanaan penelitian di Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A. Yani Samarinda dengan jumlah populasi sebanyak 130 karyawan. Teknik guna mengambil sampel memanfaatkan teknik *purposive sampling*. Kriteria penentuannya melalui pertimbangan penentuan jumlah sampel yaitu karyawan yang sudah menikah dan berkeluarga serta karyawan yang telah bekerja sekurangnya dua tahun. Berdasarkan jumlah populasi yang ada sebanyak 130 orang karyawan terdapat 80 orang karyawan yang senada dengan kriteria yang sudah ditetapkan. Oleh karenanya sampel yang dipakai jumlahnya 80 responden.

Variabel yang dipakai yakni *Work Life Balance* (X₁) dan *Work Engagement* (X₂) sebagai variabel bebas, variabel terikat yakni Kinerja Karyawan (Y) serta variabel intervening yakni Kepuasan Kerja (Z). Metode analisis data yang dipakai yakni analisis jalur (*path analysis*) dibantu aplikasi SPSS versi 26. Untuk menganalisis data digunakan uji validitas dan reliabilitas, serta uji koefisien korelasi (R).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Berdasar penyebaran kuesioner yang dihasilkan jumlah responden perempuan sejumlah 45 orang serta sejumlah 35 orang laki-laki. Usia responden terbanyak adalah usia 31-35 sebanyak 40 orang. Adapun tingkat pendidikan responden mayoritas ialah Sarjana S-1 sebanyak 65 orang.

Hasil Uji Instrumen

Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26, seluruh item kuesioner variabel penelitian indiperoleh signifikansi berskor $0,000 < 0,05$ bisa disebut seluruh item pernyataan yang dilampirkan untuk kuesioner dinyatakan valid.

Kemudian berdasar hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26, didapat hasil uji reliabilitas yakni :

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	N Of Items	Keterangan
1	Work Life Balance (X1)	0,613	6	Reliabel
2	Work Engagement (X2)	0,730	6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,767	10	Reliabel
4	Kepuasan Kerja (Z)	0,789	8	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS (2022)

Mengacu data tersebut, didapatkan *Cronbach Alpha* bernilai $\geq 0,60$. Maka dari hal tersebut, keseluruhan item pernyataan pada kuesioner dinyatakan reliabel.

Hasil Analisis Jalur

Tabel 2. Hasil Analisis Jalur

Variabel Eksogen	Variabel Endogen	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect	p-value
Work Life Balance (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	0,244	0,101	0,345	0,016
Work Engagement (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	0,418	0,173	0,591	0,000
Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	0,415	0	0,415	0,000
Work Life Balance (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	0,096	0	0,096	0,261
Work Engagement (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	0,378	0	0,378	0,000

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS (2022)

Pengaruh variabel *Work Life Balance* (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Bisa ditinjau berdasar tabel 2. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa *p-value* pada tersebut yakni sebesar 0,016. Atau taraf signifikansi 5% maka *p-value* $0,016 < 0,05$. Ini memperlihatkan adanya

pengaruh secara signifikan. Oleh karenanya bisa disebut adanya penerimaan H₁.

Pengaruh variabel *Work Engagement* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Analisis jalur yang dihasilkan pada tabel 2 memperlihatkan *p-value* pada variabel *Work Engagement* (X₂) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) berskor 0,000. Dengan mengambil taraf signifikansi 5% maka *p-value* $0,000 < 0,05$. Ini memperlihatkan pengaruh dari *Work Engagement* (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Z) secara signifikan. Oleh karenanya bisa dikatakan bahwa H₂ mengalami penerimaan.

Pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pada tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa *p-value* pada yang didapat berskor 0,000. Melalui mengambil taraf signifikansi 5% maka *p-value* $0,000 < 0,05$. Hasilnya memperlihatkan adanya pengaruh yang signifikan. Oleh karenanya bisa dikatakan bahwa H₃ mengalami penerimaan.

Pengaruh variabel *Work Life Balance* (X1) terhadap Kinerja Karwayan (Y)

Bisa dilihat dalam tabel 2 hasil analisis jalur memperlihatkan *p-value* yang didapat berskor 0,261. Dengan mengambil taraf signifikansi 5% maka *p-value* $0,261 > 0,05$. Hasilnya ini memperlihatkan *Work Life Balance* (X₁) tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan. Sehingga bisa dikatakan bahwa H₄ mengalami penolakan.

Pengaruh variabel *Work Engagement* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada tabel 2 hasil analisis jalur memperlihatkan *p-value* pada variabel terkait yakni sebesar 0,000. Dengan mengambil taraf signifikansi 5% maka *p-value* $0,000 < 0,05$. Hasilnya memperlihatkan *Work Engagement* (X₂) memberi pengaruh pada Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan. Dengan demikian bisa disebut H₅ diterima.

Pengaruh *Work Life Balance* (X1) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh langsung (*direct effect*) dari variabel terkait didapatkan sebesar 0,096. Sedangkan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) melalui variabel intervening diperoleh dari nilai perkalian β Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan β *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja, yakni : $0,244 \times 0,415 = 0,101$.

Merujuk hasil pengaruh langsung berskor 0,096 serta berskor 0,101 untuk pengaruh tidak langsung, sehingga *indirect effect* $0,101 > 0,096$ *direct effect*. Jika pengaruh tidak langsung melebihi pengaruh langsung, bisa ditarik simpulan hubungan yang sesungguhnya ialah pengaruh tidak langsung.

Bisa ditarik simpulan bahwasannya *Work Life Balance* (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) memiliki pengaruh tidak langsung. Sehingga dapat dikatakan bahwa H₆ diterima.

Pengaruh *Work Engagement* (X2) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Work Engagement (X₂) dengan pengaruh Langsung (*direct effect*) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berskor 0,378. Sedangkan pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening diperoleh melalui β *Work Engagement* terhadap Kepuasan Kerja yang dikalikan β Kepuasan Kerja atas Kinerja Karyawan (Y), yakni : $0,418 \times 0,415 = 0,173$.

Merujuk perhitungan yang dihasilkan pengaruh langsung berskor 0,378 serta berskor 0,173 untuk pengaruh tidak langsung. Sehingga *indirect effect* $0,173 < 0,378$ *direct effect*. Karena hasil pengaruh langsung melebihi pengaruh tidak langsung karenanya bisa diambil simpulan bahwa *Work Engagement* (X₂) memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) tanpa

melalui Kepuasan Kerja (Z). Sehingga bisa disebut H₇ ditolak.

Ketepatan Model

Pengukuran seberapa tepat model hipotesis penelitian ini dilaksanakan atas dasar koefisien determinasi (R²) untuk persamaan model yakni:

$$\begin{aligned} R^2 \text{ model} &= 1-(1-R^2_1)(1-R^2_2) \\ &= 1-(1-0,511^2)(1-0,707^2) \\ &= 1-(0,739)(0,501) \\ &= 1-0,370 \\ &= 0,630 \\ &= 63\% \end{aligned}$$

Perhitungan ketepatan model yang dihasilkan berskor 63% yang menjelaskan model dalam penjabaran hubungan struktural seluruh variabel memberi kontribusi berskor 63%, sementara sisa lainnya berskor 37% dijabarkan variabel lain di luar penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Merujuk penelitian yang dihasilkan, bisa ditarik simpulannya yakni :

Work Life Balance berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan.

Work Engagement terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan memiliki pengaruh secara signifikan.

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh secara signifikan

Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan.

Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh secara signifikan

Pengaruh variabel *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan bisa dimediasi oleh kepuasan kerja.

Pengaruh variabel *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan dapat dimediasi oleh kepuasan kerja.

Saran

Bagi perusahaan perlu memperhatikan kembali

tingkat *Work Life Balance* karyawan dalam membuat suatu kebijakan maupun aturan-aturan yang diterapkan, khususnya dalam hal keseimbangan waktu (*time balance*). Beberapa hal yang dapat diperhatikan kembali yaitu terkait jam pulang kerja yang belum sesuai dengan aturan yang telah ditentukan, kemudian pembagian beban kerja secara merata.

Selain itu diharapkan untuk selalu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang positif serta saling mendukung dari sesama rekan kerja dan atasan supaya setiap karyawan selalu mempunyai motivasi yang tinggi saat bertugas. Kemudian meningkatkan hubungan timbal balik seperti pemberian penghargaan kepada karyawan yang telah berhasil memberikan produktivitas yang baik untuk perusahaan.

Saran bagi peneliti selanjutnya, harapannya bisa menggunakan dan menambahkan variabel lainnya ke dalam penelitian ini supaya hasil yang didapat lebih baik, serta disarankan menggunakan aplikasi perhitungan analisis yang berbeda supaya didapat hasil penelitian yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS* (E. Risanto, Ed.). Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Dewantara, M. T., & Wulanyani, N. M. S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keadilan Organisasional Terhadap Keterikatan Karyawan Hotel Swasta X Di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(02), 312–319. <https://doi.org/10.24843/jpu.2019.v06.i02.p10>
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1; B. Seda, Ed.). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Marimin, A., & Santoso, H. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Pada Kinerja Karyawan Bank Muamalat Surakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(3), 703. <https://doi.org/10.29040/jiei.v6i3.1467>
- Maslichah, N., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 49(1), 60–68.
- Octorini, A. C. N., Trirahayu, D., & Nisa, C. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Dan Job Crafting Terhadap Work Engagement Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 1(1), 40–55.
- Suardi. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Mandiri Tbk Kantor cabang Pontianak. *Journal Business Economics and Entrepreneurship*, 1(2), 1–8.
- Trisyanti, H., Istiqomah, E., & Rachmah, D. N. (2018). Hubungan Antara Keseimbangan Kehidupan dan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin. *Jurnal Kognisia*, 1(2), 102–107.
- Wijaya, P., & Edwina, T. N. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Work Engagement Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang*. <https://doi.org/http://conference.um.ac.id/index.php/psi/article/view/1147/586>
- Winarto, Y. (2020). Peran Perbankan Sangat Besar Dalam Menggerakkan Ekonomi Nasional. Retrieved September 14, 2021, from [Keuangan.kontan.co.id](https://keuangan.kontan.co.id) website: <https://keuangan.kontan.co.id/news/peran-perbankan-sangat-besar-dalam-menggerakkan-ekonomi-nasional>