

**PENGARUH *EMPLOYEE WELL BEING* DAN *WORK LIFE BALANCE*
TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN
WORK MOTIVATION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA KARYAWAN KSPPS BINAMA DI INDONESIA**

SKRIPSI

Untuk memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S1
Program Studi Manajemen



Disusun oleh:
Safira Alifa Faizah
NIM: 30402200222

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2026

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH *EMPLOYEE WELL BEING* DAN *WORK LIFE BALANCE*
TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI *WORK MOTIVATION*
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN
KSPPS BINAMA DI INDONESIA**

Disusun oleh:

SAFIRA ALIFA FAIZAH

NIM 30402200222

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan
kehadapan sidang panitia ujian Skripsi Program Studi manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung

Semarang, 5 Februari 2026

Dosen Pembimbing



Dr. Asyhari, SE MM.
NIDN : 0624116601

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH *EMPLOYEE WELL BEING* DAN *WORK LIFE BALANCE*
TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN
WORK MOTIVATION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA KARYAWAN KSPPS BINAMA DI INDONESIA**

Disusun oleh:

Safira Alifa Faizah

NIM 30402200222

Telah dipertahankan dan disahkan didepan penguji

Pada tanggal 5 Februari Tahun 2026

Menyetujui

Dosen Pembimbing,



Dr. Asyhari, SE MM.

NIDN : 0624116601

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

Mengetahui,

Kepala Program Studi SI Manajemen,



Dr. Lutfi Nurcholis, ST., SE., MM.

NIDN 0623036901

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Safira Alifa Faizah

NIM : 30402200222

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH *EMPLOYEE WELL BEING* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *WORK MOTIVATION* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN KSPPS BINAMA DI INDONESIA”** merupakan hasil karya sendiri, bukan berasal dari plagiasi atau duplikasi dari karya orang lain dan juga belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana manajemen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang ataupun di perguruan tinggi lain).

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa pendapat orang lain yang berada dalam usulan penelitian skripsi ini dikutip berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini merupakan hasil dari plagiasi karya tulis orang lain, maka dari itu saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 5 Februari 2026

Yang membuat pernyataan,



Safira Alifa Faizah

30402200222

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Safira Alifa Faizah

NIM : 30402200222

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

“PENGARUH *EMPLOYEE WELL BEING* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *WORK MOTIVATION* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN KSPPS BINAMA DI INDONESIA”

Dan menyetujui menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung Semarang serta memberikan hak bebas royalti non-eksekutif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh, apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran hak cipta atau plagiarisme dalam karya tulis ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semarang, 5 Februari 2026

Yang membuat pernyataan,



Safira Alifa Faizah

30402200222

KATA PENGANTAR

Assalamu`alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan berkatNya yang luar biasa, karena atas kuasa-Nya penulis mampu menyelesaikan penyusunan penelitian skripsi yang berjudul **“PENGARUH *EMPLOYEE WELL BEING* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *WORK MOTIVATION* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN KSPPS BINAMA DI INDONESIA”**. Penulis menyadari bahwa selama penyusunan skripsi ini banyak mendapat bimbingan, dukungan, dan motivasi dari berbagai pihak, sehingga dalam kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Asyhari, SE., M.M., selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, memberikan saran dan motivasi serta mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan baik.
2. Bapak Prof. Heru Sulistyono, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Seluruh Dosen, staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang bermanfaat bagi penulis.

5. KSPPS BINAMA Pusat yang telah memberikan izin, kesempatan, serta dukungan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian, sehingga proses pengumpulan data dan pelaksanaan penelitian dapat berjalan lancar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
6. Orang tua saya Bapak Dr. Samsudin, S.Ag., M.Ag., dan Ibu Ewati Munawaroh Aji S.Pd., M.Pd., yang menjadi akar dari setiap langkah kehidupan penulis. Dari merekalah mengalir kasih sayang yang tak pernah surut, doa-doa yang selalu terlantun di setiap waktu, serta motivasi yang menguatkan ketika penulis berada di titik lelah. Pengorbanan, kesabaran, dan cinta tulus yang diberikan merupakan anugerah terbesar yang tak ternilai harganya dan akan selalu terpatri dalam hati.
7. Keluarga besar yang dengan ketulusan hati selalu menyertakan doa, dukungan, dan kepercayaan dalam setiap proses yang dijalani. Kehadiran dan kebersamaan keluarga menjadi penguat langkah penulis untuk terus bertahan dan melangkah maju.
8. Sahabat terdekat yang telah menjadi teman seperjalanan, tempat berbagi cerita, serta sumber semangat di kala lelah dan jenuh. Dukungan, kebersamaan, dan motivasi yang diberikan menjadi bagian berharga dalam proses pendewasaan dan perjalanan akademik.
9. Kepada guru saya sejak jenjang TK, MADIN, MI, MTs, MA, hingga Pondok Pesantren, yang dengan penuh ketulusan telah menanamkan nilai-nilai kehidupan yang luhur. Dari para guru, saya belajar tentang disiplin, tanggung jawab, kerja keras, kesabaran, dan keikhlasan dalam menuntut

ilmu. Para guru tidak hanya mentransfer pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter, akhlak, dan etika yang menjadi landasan kuat dalam kehidupan penulis. Setiap nasehat yang pernah disampaikan dan setiap pelajaran yang diajarkan menjadi lentera yang menyampaikan perjalanan penulis dalam menghadapi tantangan hidup. Dengan rasa hormat dan haru yang mendalam, saya menyampaikan terima kasih yang setulus-tulusnya. Semoga Allah SWT membalas seluruh pengabdian para guru dengan pahala yang berlipat ganda, kesehatan, serta keberkahan hidup di dunia dan akhirat. Aamiin Ya Rabbal 'Alamin.

Semoga Allah senantiasa memberikan rahmat-Nya sebagai balasan atas segala bentuk bantuan yang telah diberikan. Penulis menyadari bahwasanya dalam penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, penulis memohon maaf atas segala kekurangan serta mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun guna perubahan yang lebih baik. Semoga penelitian skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca kedepannya untk menghasikan karya yang lebih optimal.

Wassalamu`alaikum Warohmatullahi wabarokatuh

Semarang, 5 Februari 2026

Penulis,



Safira Alifa Faizah

30402200222

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *Work Motivation* sebagai variabel intervening dalam pengaruh *employee well Being* dan *Work Life Balance* terhadap *Employee Performance* pada karyawan KSPPS BINAMA di Indonesia. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peningkatan kinerja karyawan lembaga keuangan syariah di tengah meningkatnya kebutuhan kerja, tekanan operasional, serta kebutuhan akan keseimbangan kehidupan kerja yang berkelanjutan guna mendukung kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Explanatory research*. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 100 karyawan KSPPS BINAMA di beberapa cabang di Indonesia. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee Well Being* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Employee performance*, namun berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Motivation*. *Work life balance* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee performance* serta *Work motivation*. Selanjutnya *Work motivation* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Employee performance*, sehingga tidak mampu memediasi pengaruh *Employee well being* dan *work life balance* terhadap *employee performance*. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan KSPPS BINAMA lebih dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam menciptakan keseimbangan kehidupan kerja yang kondusif dibandingkan dengan peningkatan motivasi kerja secara langsung.

Kata kunci: *Employee Well Being, Work Life Balance, Work Motivation, Employee Performance*

ABSTRACT

This study aims to analyze the mediating role of Work Motivation in the relationship between Employee Well Being and Work Life Balance on Employee Performance among employees of KSPPS BINAMA in Indonesia. The background of this study is based on the importance of improving employee performance in Islamic financial institutions amid increasing work demands, operational pressures, and the need to maintain sustainable work life balance in order to support service quality and organizational goal achievement. This research employs a quantitative approach using an explanatory research design. Data were collected through the distribution of questionnaires to 100 employees of KSPPS BINAMA across several branches in Indonesia. The sampling technique used was purposive sampling. Data analysis was conducted using the Partial Least Square (PLS) method with the assistance of SmartPLS 4 software.

The results indicate that Employee Well-Being does not have a significant direct effect on Employee Performance, but it has a positive and significant effect on Work Motivation. Work-Life Balance has a positive and significant effect on both Employee Performance and Work Motivation. Furthermore, Work Motivation does not have a significant effect on Employee Performance, and therefore does not mediate the effects of Employee Well Being and Work Life Balance on Employee Performance. These findings suggest that improving employee performance at KSPPS BINAMA is more strongly influenced by the organization's ability to create a supportive work-life balance environment than by directly enhancing work motivation.

Keywords: Employee Well-Being, Work-Life Balance, Work Motivation, Employee Performance

DAFTAR ISI

COVER	1
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	2
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR LAMPIRAN	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 <i>Employee well being</i>	12
2.1.2 <i>Work life Balance</i>	13
2.1.3 <i>Work motivation</i>	16
2.1.4 <i>Employee performance</i>	18
2.2 Pengembangan Hipotesis	21
2.2.1 <i>Pengaruh Employee well being Terhadap Employee performance</i>	21
2.2.2 <i>Pengaruh Employee well being terhadap Work motivation</i>	22
2.2.3 <i>Pengaruh Work life Balance terhadap Employee performance</i>	24
2.2.4 <i>Pengaruh Work life Balance terhadap Work motivation</i>	25
2.2.5 <i>Pengaruh Work motivation terhadap Employee performance</i>	26
2.3 Model Empiris Penelitian	28

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	29
3.1 Jenis Penelitian	29
3.2 Populasi dan sampel.....	29
3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	31
3.4 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data.....	32
3.5 Variabel dan Indikator	35
3.6 Metode Analisis Data	37
3.6.1 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model).....	37
3.6.2 Model Perencanaan Struktural (Inner Model).....	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1. Deskripsi Responden.....	41
4.2. Analisis Deskriptif Variabel	43
4.3. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model).....	48
4.4. Evaluasi Model Struktural (Inner Model).....	52
4.5. Pembahasan Hasil Penelitian	63
BAB V.....	70
PENUTUP.....	70
4.5. Kesimpulan	70
4.6. Saran.....	72
4.7. Keterbatasan Penelitian.....	74
4.8. Agenda Penelitian Mendatang	75
DAFTAR PUSTAKA	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Evaluasi Kinerja.....	7
Tabel 4.1 Analisis Deskripsi Responden	41
Tabel 4.2 <i>Employee well being</i>	44
Tabel 4.3 <i>Work life Balance</i>	45
Tabel 4.4 <i>Work motivation</i>	46
Tabel 4.5 <i>Employee performance</i>	47
Tabel 4.6 Hasil Nilai Outer Loadings.....	49
Tabel 4.7 Nilai AVE	50
Tabel 4.8 Discriminant Validity	50
Tabel 4.9 Nilai Uji Reliabilitas.....	52
Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas.....	53
Tabel 4.11 Nilai Coefficient Determinant (R ²).....	53
Tabel 4.12 Hasil F Square	55
Tabel 4.13 Nilai PLS Predict (Q ²).....	56
Tabel 4.14 Model Fit.....	57
Tabel 4.15 Path Coefficient	59
Tabel 4.16 Specific Inderect Effect.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Comparison of Employee Stress Levels in Indonesia.....	6
Gambar 2.1 Kerangka pemikiran	28
Gambar 4.1 Model PLS.....	48
Gambar 4 2 Covergent Validity.....	48
Gambar 4.3 Outer Loading.....	58



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Kuesioner Penelitian.....	90
Lampiran 2.2 Tabulasi Data Penelitian.....	95



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam konteks globalisasi dan meningkatnya persaingan di dunia bisnis, kinerja karyawan menjadi elemen yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Berbagai organisasi, termasuk Lembaga keuangan syariah, sangat bergantung pada kontribusi dan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan strategi mereka. Namun tantangan seperti beban kerja yang tinggi, dampak pandemi pasca COVID 19, serta pergeseran menuju model kerja *hybrid* telah mengangkat isu mengenai kesejahteraan karyawan dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sebagai faktor krusial yang berpengaruh pada motivasi kerja dan kinerja.

Di era pasca pandemi dan transformasi digital yang cepat, banyak organisasi di seluruh dunia semakin menyadari bahwa menjaga kesejahteraan karyawan dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting. hal ini menjadi topik utama yang perlu diperhatikan karena terbukti dapat meningkatkan semangat kerja, menurunkan angka pengunduran diri, serta mendorong produktivitas secara berkelanjutan. Beberapa langkah dalam pengelolaan sumber daya manusia menunjukkan perkembangan positif dimana perusahaan mengadopsi program kerja yang fleksibel, memberikan dukungan kesehatan mental, serta menerapkan kebijakan yang

memperhatikan keluarga. Individu yang memprioritaskan karir mereka cenderung memperhatikan kondisi tempat kerja dan mengevaluasi apakah lingkungan tersebut mendukung kesejahteraan mereka. Ini membuat karyawan menjadi lebih selektif dalam memilih perusahaan atau organisasi yang memenuhi harapan mereka.

Dalam menghadapi tantangan di era kerja yang modern, organisasi harus menemukan cara untuk meningkatkan performa karyawan dengan cara memperbaiki kesejahteraan serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang ideal. Perusahaan dapat mengambil beberapa langkah salah satunya dengan meningkatkan motivasi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Secara umum, beberapa aspek seperti *Employee well being* dan *Work life Balance* mempengaruhi *Work motivation*. Jika karyawan merasa kurang didukung oleh organisasi, mereka mungkin akan mencari tempat kerja lain. Demikian pula, dalam hal *Work life Balance*, karyawan lebih cenderung memilih perusahaan yang menerapkan dukungan bagi harmoni antara tanggungjawab profesional dan kehidupan pribadi mereka.

Employee performance adalah elemen penting dalam organisasi yang memengaruhi kesuksesan bisnis, dan juga berfungsi sebagai motivasi untuk mencapai sasaran organisasi. Hasil kerja karyawan mencerminkan pencapaian individu dalam tugas yang diemban, mencakup seberapa baik, dan efisien target yang dicapai. Pencapaian kinerja dianggap sebagai kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang ada untuk mencapai tujuan (Hendri, 2025). Berdasarkan penelitian terdahulu, ditemukan bahwa kinerja

berhubungan erat dengan sikap serta prefensi yang dimiliki terhadap lingkungan kerja (Handiyah & Setyadi, 2025). Kinerja juga dipengaruhi oleh cara pandang individu dan situasi yang tidak terduga. Pendapat individu berhubungan dengan preferensi pribadi dan kondisi yang berdampak pada pencapaian kinerja. Disamping itu, para ahli berpendapat bahwa kinerja mencerminkan kecenderungan karyawan dalam mencapai sasaran yang ditentukan oleh organisasi. Jika dukungan organisasi terhadap karyawan meningkat, maka kinerja yang ditunjukkan pun akan semakin baik (Hill & Plimmer, 2024).

Employee well being merujuk pada keyakinan karyawan mengenai dukungan dan kualitas yang diberikan oleh organisasi, mencakup elemen mental, fisik, emosional, dan sosial (Pandey *et al.*, 2025). Dalam literatur manajemen SDM, konsep kesejahteraan didasari pada cara pandang terhadap hubungan antara karyawan dan organisasi (Castano *et al.*, 2020). Kesejahteraan ini menjadi bentuk nyata dari kepercayaan karyawan dalam berinteraksi dengan lingkungan kerja yang bergantung pada anggapan bahwa organisasi tetap dapat diandalkan dan memuaskan karyawan (Dumitriu *et al.*, 2025). Ketika karyawan merasa bahwa lingkungan kerja tidak memberikan dukungan, kesejahteraan mereka bisa menurun sebab mereka berharap pada organisasi yang memiliki reputasi yang baik (Adams & Admiral, 2019). Selain itu, kesejahteraan dapat dilihat sebagai kesiapan karyawan untuk berpegang pada organisasi dalam keadaan tidak pasti,

karena mereka mengharapkan hasil yang menguntungkan (Dong & Yan, 2022).

Work life Balance atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi adalah sebuah asset yang memberikan manfaat bagi karyawan dengan meningkatkan nilai tambahan dari organisasi (Wen *et al.*, 2020). *Work life Balance* memberikan manfaat kepada karyawan dengan cara meningkatkan semangat dalam bekerja. Oleh karena itu, semakin baik *Work life Balance*, semakin mudah untuk organisasi memotivasi karyawan agar mencapai hasil yang optimal (Zaitouni *et al.*, 2024). *Work life Balance* dipengaruhi oleh pandangan karyawan tentang interaksi mereka dengan organisasi, serta aspek fleksibilitas, dukungan, dan keuntungan. Faktor faktor yang berkontribusi pada *Work life Balance* mencakup fleksibilitas jadwal, dukungan keluarga, kualitas, dan keunggulan organisasi serta kesan karyawan terhadap organisasi (Thilagavathy & Geetha, 2025).

Work motivation atau motivasi kerja adalah faktor dari dalam diri dan luar yang mendorong karyawan untuk mencapai sasaran mereka. Hal ini mencakup motivasi intrinsik, seperti pencapaian diri, serta motivasi ekstrinsik yaitu insentif yang diberikan oleh organisasi (Wider, 2024). Cara pandang karyawan mengenai organisasi mempengaruhi motivasi serta sikap mereka yang pada akhirnya berimplikasi pada niat dan keputusan karyawan (Khraim, 2025). Saat ini, *Work motivation* menjadi salah satu pandangan yang dimiliki karyawan tentang organisasi. Dalam konteks ini, karyawan merasa termotivasi karena mempunyai pandangan positif. Ketika karyawan

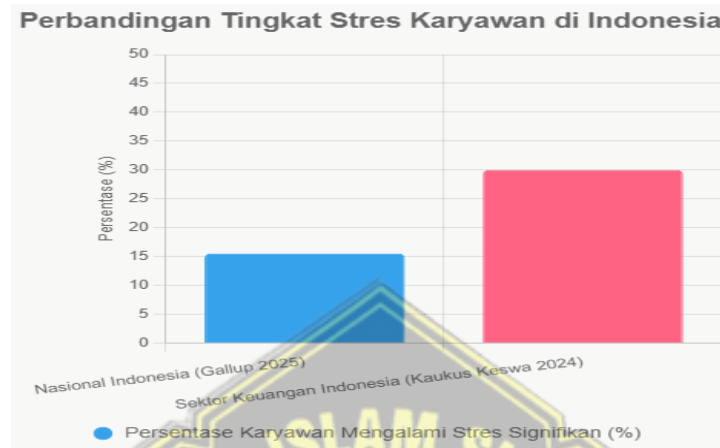
membuat keputusan, biasanya mereka menunjukkan motivasi saat menilai pilihan yang ada. Selain itu, beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan peran mediasi yang kuat antara kesejahteraan, *Work life Balance*, dan *Employee performance* (Fadila, 2025).

KSPPS BINAMA merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang beroperasi di tingkat lokal. KSPPS BINAMA (Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Sejahtera Mandiri). Didirikan pada tahun 1993 di Semarang. KSPPS BINAMA mengutamakan layanan simpan pinjam dan pembiayaan yang sesuai dengan prinsip Syariah untuk masyarakat menengah ke bawah serta UMKM. Lembaga ini memiliki banyak keunggulan, salah satunya adalah dedikasi terhadap nilai-nilai islami yang juga terhubung dengan upaya untuk menjaga kesejahteraan para karyawan. Hal ini menjadikan KSPPS BINAMA pilihan bagi karyawan yang mengedepankan etika syariah dalam pekerjaan mereka. Selain itu, KSPPS BINAMA memiliki motto yang menjadi identitasnya yaitu “Bersama Membangun Sejahtera”.

Dalam kondisi ini, semakin banyak institusi dan organisasi keuangan syariah yang menyadari pengaruh stres kerja terhadap kinerja para karyawan. Hal ini mendorong mereka untuk meningkatkan kesejahteraan dan keseimbangan kehidupan dalam rangka menjaga talenta terbaik. Ada tren yang semakin meningkat dalam perhatian terhadap isu Kesehatan mental di lingkungan kerja, terutama di sektor keuangan Indonesia. Berikut ini adalah

survei data terbaru mengenai tingkat stres karyawan di Indonesia pada tahun 2024-2025:

Gambar 1.1 Comparison of Employee Stress Levels in Indonesia



(Sumber : Gallup 2025 & Kaukus 2024)

Berdasarkan pada gambar 1.1 tersebut, karyawan di industri keuangan mengalami stress harian sekitar 30%. Angka ini jauh lebih tinggi jika dibandingkan dengan rata rata nasional di Indonesia yang berkisar antara 15% hingga 16%. Situasi ini mencerminkan adanya perbedaan yang signifikan, dimana sektor keuangan termasuk koperasi syariah seperti KSPPS BINAMA masih dihadapkan pada tantangan besar dalam menjaga kesejahteraan karyawan serta keseimbangan kerja dan kehidupan. Meskipun secara keseluruhan para pekerja di Indonesia menunjukkan ketahanan yang tinggi dengan tingkat stress yang relatif rendah, kondisi di sektor keuangan menunjukkan bahwa kesejahteraan di lingkungan kerja belum mencapai tingkat optimal, yang dapat berdampak negatif pada motivasi serta kinerja para karyawan.

KSPPS Binama merupakan koperasi syariah yang menjalankan kegiatan operasional dengan mengandalkan peran karyawan dalam memberikan pelayanan kepada anggota. Aktivitas kerja yang bersifat operasional dan pelayanan menuntut karyawan untuk memiliki kemampuan kerja, sikap, serta tanggung jawab yang memadai. Berikut data penilaian kinerja karyawan :

Tabel 1.1 Data Evaluasi Kinerja



(Sumber : Data sekunder KSPPS BINAMA)

Berdasarkan Tabel 1.1, mengenai Data Evaluasi Kinerja Karyawan KSPPS BINAMA untuk tahun 2023 hingga 2025, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan termasuk dalam kategori baik, namun mengalami tingkat stres dan menunjukkan penurunan setiap tahunnya. Pada tahun 2023, semua indikator kompetensi seperti etika dan nilai, pelayanan, manajerial, sosial, kepribadian, serta kompetensi teknis menunjukkan hasil yang cukup tinggi, menggambarkan kinerja karyawan yang optimal. Namun pada tahun 2024, banyak kompetensi yang mengalami penurunan, meskipun beberapa aspek

seperti kompetensi sosial dan pelayanan masih berada pada angka yang cukup baik. Selanjutnya pada tahun 2025, penurunan kinerja menjadi sangat terlihat, terutama dalam kompetensi teknis dan pelayanan, meskipun kompetensi kepribadian dan sosial tetap stabil. Kondisi ini menunjukkan bahwa terdapat kebutuhan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara berkelanjutan melalui penguatan manajemen, pelatihan teknis, dan peningkatan kualitas pelayanan, sehingga kinerja karyawan KSPPS BINAMA dapat kembali optimal.

Secara keseluruhan, hasil evaluasi kinerja karyawan di KSPPS BINAMA menunjukkan penurunan kompetensi yang terjadi dengan cukup merata di berbagai aspek sejak tahun 2023 hingga 2025. Penurunan yang paling jelas terlihat pada kompetensi teknis dan pelayanan, yang berhubungan langsung dengan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas operasional, memberi layanan kepada anggota, serta mencapai target kerja organisasi. Meskipun kompetensi dalam bidang sosial dan kepribadian cenderung lebih stabil, penurunan yang terjadi secara bersamaan pada aspek lainnya menunjukkan adanya masalah dalam pengembangan dan pengelolaan kinerja karyawan. Situasi ini penting untuk diteliti lebih lanjut karena kompetensi karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja dan keberlangsungan organisasi. Karyawan yang memiliki kompetensi baik dapat bekerja dengan efektif, memberikan pelayanan optimal, dan mendukung pencapaian tujuan lembaga. Di sisi lain, penurunan kompetensi

dapat berpotensi menurunkan kualitas layanan, mempengaruhi kinerja organisasi, dan menghambat tercapainya visi KSPPS BINAMA.

Ada aspek yang menarik dari penelitian sebelumnya, yaitu adanya perbedaan dalam penelitian (*research gap*) tentang dampak *Work life Balance* terhadap *Employee performance*. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *Work life Balance* memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediasi seperti kepuasan kerja atau keterlibatan karyawan (Forces *et al.*, 2022). Namun, hasil dari penelitian lain menunjukkan bahwa *Work life Balance* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam beberapa konteks, terutama ketika motivasi mediasi tidak cukup kuat atau dipengaruhi oleh faktor lain seperti permintaan pekerjaan (Riyadi & Suhana, 2025).

Berdasarkan *fenomena gap* dan *research gap* yang ada, maka penulis mengajukan judul sebagai berikut: **“Pengaruh *Employee well being* dan *Work life Balance* terhadap *Employee performance* dengan *Work motivation* sebagai variabel *intervening*”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diketahui rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Employee well being* terhadap *Employee performance*?
2. Bagaimana pengaruh *Employee well being* terhadap *Work motivation* ?

3. Bagaimana pengaruh *Work life Balance* terhadap *Employee performance*?
4. Bagaimana pengaruh *Work life Balance* terhadap *Work*?
5. Bagaimana *Work motivation* terhadap *Employee performance*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis *Employee performance* berpengaruh terhadap *Employee well being*
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis *Employee Weel Being* berpengaruh terhadap *Work motivation*.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis *Employee performance* berpengaruh terhadap *Work life Balance* .
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis *Work life Balance* berpengaruh terhadap *Work motivation*.
5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis *Work motivation* terhadap *Employee performance*.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

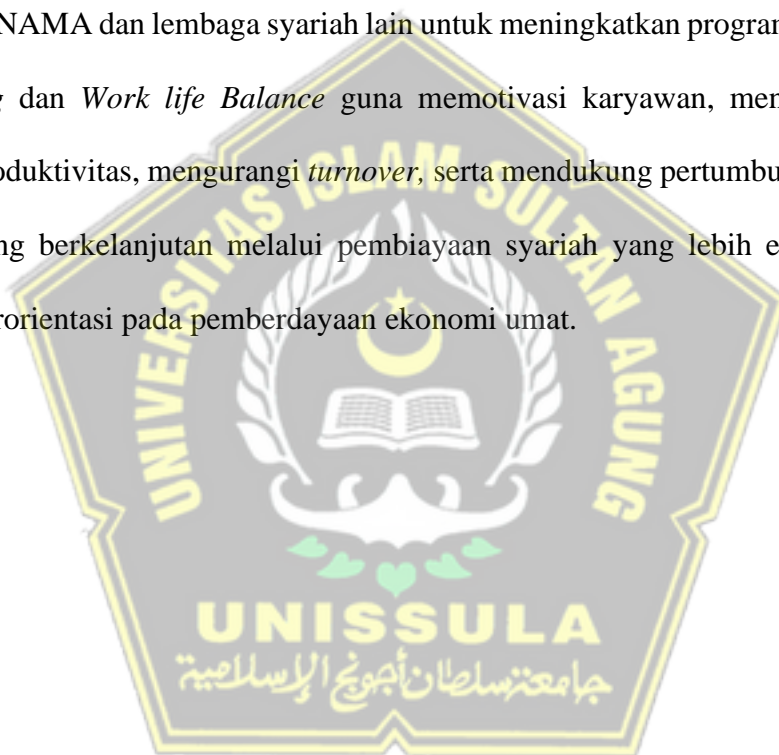
1. Bagi Akademis

Penelitian ini berguna untuk mengimplementasikan teori dan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama kuliah ke dunia nyata serta dapat menjadi bahan perbandingan untuk penelitian lain dan menambah referensi

ilmu pengetahuan di bidang manajemen SDM, psikologis organisasi, dan ekonomi syariah, khususnya mengenai peran *wok motivation* sebagai penghubung antara *Employee well being*, *Work life Balance*, dan *performance*.

2. bagi Praktisi

Hasil penelitian diharapkan menjadi masukan bagi manajemen KSPPS BINAMA dan lembaga syariah lain untuk meningkatkan program *Well Being* dan *Work life Balance* guna memotivasi karyawan, meningkatkan produktivitas, mengurangi *turnover*, serta mendukung pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan melalui pembiayaan syariah yang lebih efisien dan berorientasi pada pemberdayaan ekonomi umat.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Employee well being*

Employee well being adalah kondisi dimana seseorang memiliki kesehatan fisik, mental dan sosial yang baik. Teori baru tentang kesejahteraan bukan hanya melihat dari segi kesehatan fisik, tetapi juga mencakup dimensi psikologis, emosional, sosial, dan ekonomi seseorang (Sahestian, 2025). Menurut (Aditya, 2024) *Employee well being* didefinisikan sebagai tingkat kepuasan umum dan kinerja pekerja di lingkungan kerja, mencakup faktor faktor psikologis, fisik, dan sosial yang memiliki pengaruh terhadap motivasi dan produktivitas pekerja, yang dapat memberikan kontribusi pada kesuksesan perusahaan secara menyeluruh.

Sementara menurut (Landolfi *et al.*, 2021) Kesejahteraan karyawan didefinisikan secara luas sebagai evaluasi keseluruhan kehidupan seseorang, yaitu keseluruhan kualitas dari pengalaman dan berfungsinya karyawan ditempat kerja. Dalam penelitian lain dijelaskan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan benefit atau kompensasi pelengkap yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kebijaksanaan untuk memperbaiki dan mempertahankan kondisi fisik dan mental karyawan, supaya produktivitas dan kinerjanya meningkat (Maula *et al.*, 2020)

Setiap organisasi memiliki penekanan berbeda, namun secara umum terdapat beberapa elemen utama yang membentuk konsep *employee well*

being. Berikut menurut (Zakaria et al., 2025) 5 elemen yang mempengaruhi *Employee well being* antara lain :

a. Kesejahteraan fisik (*Physical well being*)

Elemen ini berkaitan dengan kekuatan fisik, kesehatan jasmani, aktivitas fisik, berat badan, dan kualitas tidur dari seseorang.

b. Kesejahteraan mental (*Mental well being*)

keadaan positif atas kesehatan psikologis dan emosional seseorang dimana dapat menyadari kemampuan diri dalam menghadapi permasalahan yang terjadi dalam kehidupan serta dapat bekerja secara produktif dan mampu memberikan kontribusi terhadap komunitas.

c. Kesejahteraan sosial (*Social well being*)

Faktor ini merupakan kemampuan seseorang untuk berkomunikasi menciptakan hubungan yang bermakna dengan sesama manusia, serta mempertahankan jaringan pendukung.

d. Kesejahteraan lingkungan kerja (*Workplace well being*)

dalam hal ini meliputi pada tingkat kesejahteraan menyeluruh yang dialami karyawan dalam lingkungan kerja, mencakup aspek fisik, emosional, sosial, psikologis (Zakaria et al., 2025).

2.1.2 Work life Balance

Work life Balance adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan personal. *Work life Balance* yang baik dapat dicapai ketika seseorang dapat memenuhi semua

tanggungjawab baik ditempat kerja maupun dirumah, tanpa mengorbankan kesehatan mental dan fisiknya (Anugrah & Priyambodo, 2021).

Work life Balance mengacu pada kondisi dimana karyawan dapat melaksanakan dan menyeimbangkan tanggungjawab pekerjaan dan peran lainnya dalam kehidupan pribadinya dengan baik, yang didukung oleh organisasi dengan rangkaian rancangan kegiatan dan kebudayaan organisasi.

Menurut (Indra, 2022) *Work life Balance* yang baik adalah yang memiliki banyak manfaat bagi karyawan, perusahaan, dan masyarakat dan dapat mengarah pada aktivitas sehat yang akan memuaskan karyawan. Karyawan merasa bahagia karena dapat menyeimbangkan kewajiban kerja dan kehidupan pribadi serta memiliki waktu dan kontribusi yang sepadan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Sismawati & Lataruva, 2020).

Penelitian mengenai *employee well being* telah banyak dilakukan. (Fisher *et al.*, 2009) beranggapan bahwa terdapat 4 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *Work life Balance*, yaitu:

a. WIPL (*Work Interference with Personal Life*)

Tuntutan pekerjaan seperti beban kerja yang tinggi, jam kerja panjang, dan tekanan profesional dapat mengurangi waktu serta energi yang seharusnya digunakan untuk keluarga, istirahat, atau keinginan pribadi lainnya. Kondisi seperti ini sering kali menyebabkan individu merasa lelah secara fisik maupun emosional, sehingga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi terganggu.

b. *PLIW (Personal Life Interference with Work)*

Menggambarakan sejauh mana seseorang mampu memisahkan emosi dan pikiran antara ranah pribadi dan profesional. Ketika masalah pribadi tidak dapat dikelola dengan baik, individu bisa mengalami penurunan konsentrasi, motivasi dan efisiensi kerja. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menghambat pencapaian karir serta menciptakan ketidakseimbangan dalam kehidupan.

c. *PLEW (Personal Life Enhancement of work)*

Menjelaskan bahwa kehidupan yang positif dapat memberikan dampak baik terhadap pekerjaan seseorang. Kehidupan pribadi yang harmonis, hubungan keluarga yang mendukung, serta lingkungan sosial yang sehat dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja. Individu yang bahagia dalam kehidupan pribadinya cenderung memiliki energi positif yang dapat terbawa ke lingkungan kerja, sehingga mampu lebih efektif dan produktif.

d. *WEPL (Work Enhancement of Personal Life)*

Pekerjaan dapat memberikan manfaat dan dampak positif bagi kehidupan pribadi individu. Melalui pekerjaan, seseorang dapat memperoleh pengalaman, keterampilan, serta pengetahuan baru yang berguna bagi pengembangan diri. Pengalaman kerja juga dapat menumbuhkan rasa percaya diri, tanggungjawab, serta kemampuan dalam mengelola waktu dan emosi yang berguna dalam kehidupan diluar pekerjaan.

2.1.3 *Work motivation*

Dalam meningkatkan produktivitas kerja, perlu adanya dorongan bagi karyawan, yaitu motivasi kerja kepada karyawan. *Work motivation* adalah pemberian daya penggerak atau dorongan bagi seseorang, upaya untuk bekerjasama, belajar efektif dan terintegrasi dengan segala kemampuan yang dia miliki untuk mencapai kepuasan kerja (Laoli & Ndraha, 2022).

Menurut Prayudi, (2023) *Work motivation* merupakan proses psikologis yang memberikan energi, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku kerja agar mencapai tujuan organisasi. Dorongan atau motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan karyawan mau bekerja giat dan bersemangat untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang membuat seseorang bersedia melakukan pekerjaan secara maksimal untuk mencapai tujuan tertentu (Ananda, 2022).

Dari berbagai sudut pandang para ahli, dapat disimpulkan bahwa *Work motivation* adalah daya yang mendorong individu untuk bergerak, berusaha, dan bertahan dalam tugas yang diemban. Hal ini bukan sekedar dorongan dari faktor eksternal, tetapi juga bagaimana individu menginterpretasikan pekerjaannya dan merasakan bahwa upayanya memberikan dampak yang berarti. Membangun motivasi bukan hanya tanggungjawab organisasi, tetapi juga merupakan proses pribadi setiap individu dalam menemukan alasan mengapa pekerjaan tersebut layak untuk diupayakan.

Adapun beberapa indikator untuk mengukur *Work motivation* menurut (Manao, 2022) yaitu:

a. Kompensasi

Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu memberikan sistem kompensasi yang baik dan tepat. Sistem kompensasi yang baik dan tepat diharapkan dapat mendorong dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan giat untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga berbagai bentuk insentif, tunjangan, dan penghargaan yang dapat mendorong karyawan untuk memberikan hasil yang terbaik (Arvel & Shalli, 2024).

b. Lingkungan Kerja

Keadaan pekerjaan meliputi faktor fisik seperti ruang, fasilitas, dan keselamatan, serta faktor non-fisik seperti suasana organisasi dan interaksi antar karyawan. Semua ini berpengaruh pada kenyamanan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan keterikatan serta semangat kerja karyawan dan mengurangi hambatan saat menjalankan tugas (Tine & Reza, 2020).

c. Penetapan tujuan

Keputusan yang jelas, sasaran yang menantang namun dapat diukur, serta komitmen terhadap tujuan akan memperkuat arah, semangat, dan ketekunan dalam bekerja, maka hal ini menjadi tanda penting motivasi.

d. Aktualisasi diri

Aktualisasi diri melibatkan peluang untuk mengembangkan keterampilan, meningkatkan karir dan memaksimalkan potensi seluruh karyawan. Ketika sebuah organisasi menyediakan ruang untuk pertumbuhan dan tantangan mental, karyawan termotivasi oleh dorongan internal demi mencapai kesuksesan dan perkembangan.

Dengan adanya *Work motivation*, Karyawan mendapat dorongan baik internal maupun eksternal yang menggerakkan untuk berperilaku dan berusaha untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan. Ini berarti, motivasi tidak hanya muncul dari faktor pribadi, tetapi juga dipengaruhi oleh keadaan kerja, kepemimpinan, sistem penghargaan, serta interaksi di tempat kerja. Jika tingkat motivasi seseorang semakin tinggi, maka keinginan dan usaha yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal juga akan semakin besar.

2.1.4 *Employee performance*

Menurut (Prabowo *et al.*, 2025) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dimana seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan keterampilan tertentu. Sedangkan menurut (Asriani *et al.*, 2023) menyatakan bahwa *Employee performance* adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang dalam periode tertentu dibandingkan dengan target yang telah disepakati bersama.

Employee performance mengarah pada peningkatan efisiensi dan produktivitas proses organisasi secara keseluruhan, sehingga setiap perusahaan

perlu memperhatikan kinerja karyawannya. Sedangkan menurut (Setyorini *et al.*, 2021) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi (Pamulang, 2024).

(Ondi *et al.*, 2023) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak bertentangan dengan hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Triastuti (2019) dan pangestu (2020) dalam Nining *et al.* (2023) yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja berkaitan dengan seberapa baik hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Penilaian kualitas didasarkan pada bagaimana pekerja melihat mutu dari pekerjaan yang dilakukan, termasuk ketelitian, kerapihan, dan tingkat kesalahan yang mungkin muncul saat menyelesaikan tugas. Selain itu, kualitas juga mencerminkan seberapa baik pekerjaan tersebut sesuai dengan keterampilan, kemampuan

dan kompetensi kinerja. Dengan demikian, kualitas kerja harus dilihat tidak hanya dari hasil akhir tetapi juga dari proses kerja yang menunjukkan tingkat *profesionalisme* kinerja.

b. Kuantitas

Kuantitas berhubungan dengan seberapa baik pekerja dapat menghasilkan *output* yang sesuai dengan target yang telah ditentukan, termasuk dalam hal jumlah dan kecepatan penyelesaian tugas. Semakin baik pekerja dapat mencapai target jumlah pekerjaan, semakin tinggi pula produktivitasnya. Kuantitas yang diperoleh dengan stabil menunjukkan kemampuan pekerja untuk bekerja secara efisien meskipun di bawah tekanan waktu.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu mengacu pada kemampuan pekerja untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan, serta kemampuan dalam mengatur prioritas kerja. Pekerja yang dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dianggap memiliki disiplin dan keterampilan manajemen waktu yang baik. Ketepatan waktu yang konsisten mencerminkan kesediaan pekerja untuk membantu kelancaran proses kerja di dalam organisasi.

d. Efektivitas

Efektivitas menggambarkan seberapa baik pekerja memanfaatkan sumber daya yang ada di organisasi untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Tingkat efektivitas yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan dapat

mencapai tujuan kerja dengan cara yang efisien. Pegawai yang efektif biasanya mampu beradaptasi dengan baik dalam berbagai situasi kerja.

Studi menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi terbukti lebih terlibat, termotivasi, dan produktif dalam peran mereka. Misalnya, dalam tinjauan sistematis menemukan bahwa intervensi di tempat kerja yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan karyawan dapat menyebabkan peningkatan yang signifikan dalam kepuasan kerja (Bhoir & Sinha, 2024).

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh *Employee well being* Terhadap *Employee performance*

Kesejahteraan karyawan merupakan benefit atau kompensasi pelengkap yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kebijaksanaan untuk memperbaiki dan mempertahankan kondisi fisik dan mental karyawan, supaya produktivitas dan kinerjanya meningkat (Maula et al., 2020).

Sementara itu, *Employee performance* menurut (Setyorini et al., 2021) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Employee well being merupakan faktor penting yang mempengaruhi cara individu untuk dapat bekerja dengan efektif. Dengan kondisi fisik yang baik, kesehatan mental yang stabil, dan tempat kerja yang mendukung, para karyawan cenderung menjadi lebih fokus, energik, dan berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Tingkat kesejahteraan yang tinggi memunculkan emosi positif, meningkatkan daya kreativitas, serta

memperkuat keterlibatan di tempat kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Di sisi lain, karyawan yang memiliki kesejahteraan rendah seringkali merasakan stress, merasa lelah, serta kehilangan motivasi, sehingga dapat menurunkan kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan adalah faktor yang mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan.

Beberapa penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa *Employee well being* berpengaruh positif terhadap *Employee performance*. Dalam penelitian oleh (Azzahra *et al.*, 2023) terungkap bahwa *Employee well being* berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian (Syutrika *et al.*, 2020) menemukan bahwa kesejahteraan karyawan mampu meningkatkan efektivitas kinerja karyawan, sehingga berdampak positif pada kinerja. Selain itu, studi oleh (Allifudin, 2020) menyatakan bahwa kesejahteraan merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Employee well being* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance*

2.2.2 Pengaruh *Employee well being* terhadap *Work motivation*

Kesejahteraan karyawan (*Employee well being*) didefinisikan sebagai kondisi holistik dimana karyawan merasa sehat secara fisik, mental, dan emosional di tempat kerja, mencakup aspek seperti; kepuasan kerja, keseimbangan

antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dukungan organisasi, serta pencegahan *stress* dan *burnout* (Wang, *et al.*, 2021).

Sebuah organisasi yang menerapkan program kesejahteraan karyawan bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja melalui inisiatif seperti dukungan kesehatan mental, fleksibilitas kerja, dan pengakuan prestasi. Karena dampaknya yang luas terhadap produktivitas, kesejahteraan karyawan sangat menarik bagi perusahaan dalam memengaruhi *Work motivation* pada karyawan, dan inisiatif apapun yang mendukung kesejahteraan memiliki potensi untuk pertumbuhan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Berdasarkan penelitian terdahulu ditemukan bahwa terdapat pengaruh antara *employee well being* terhadap *Work motivation*. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wenli & Hamzah, 2023) menunjukkan bahwa *employee well being* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Work motivation*. *Employee well being* memainkan peran penting dalam bagaimana karyawan akan merasakan lingkungan kerja, yang akan berdampak pada tingkat motivasi intrinsik mereka. Selain itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh (Liyana *et al.*, 2024) menyatakan bahwa aspek psikologis dari *well being*, seperti penguasaan lingkungan dan pertumbuhan pribadi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan *Work motivation* pada karyawan.

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Employee well being* memiliki pengaruh positif terhadap *Work motivation*

2.2.3 Pengaruh *Work life Balance* terhadap *Employee performance*

Work life Balance telah menjadi istilah yang paling umum dipakai dalam beberapa waktu terakhir, karena dianggap sebagai faktor utama dalam menjaga produktivitas dan kesejahteraan karyawan lingkungan kerja. Konsep ini merujuk pada situasi dimana karyawan mampu mengatur tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka, mencakup unsur unsur seperti alur kerja jam kerja, dukungan dari organisasi, serta upaya pencegahan konflik antara pekerjaan dan keluarga (Wang, *et al.*, 2021). Sebuah organisasi yang menerapkan kebijakan *Work life Balance* bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya melalui inisiatif seperti jam kerja yang fleksibel, pekerjaan jarak jauh, dan program dukungan bagi keluarga. Jika sebuah organisasi dapat memberikan dukungan bagi keseimbangan ini melalui kebijakan yang responsif, memberikan kesempatan untuk beristirahat, menciptakan lingkungan yang nyaman dengan beban kerja yang dapat di atur, serta terus berkolaborasi dengan mengelola prioritas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel *Work life Balance* dan *Employee performance*. Dalam sebuah penelitian oleh (Susanto *et al.*, 2022) dijelaskan bahwa ketika karyawan memilikin *Work life Balance* yang baik, hal ini akan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja serta partisipasi ditempat kerja, yang dipengaruhi oleh dukungan dari lingkungan organisasi dan berakhir pada kinerja yang lebih baik secara keseluruhan.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh (Syarif *et al.*, 2025) yang menunjukkan bahwa *Work life Balance* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama melalui pengurangan konflik antara pekerjaan dan keluarga serta peningkatan motivasi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, hipotesis yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

H3: *Work life Balance* memiliki dampak positif terhadap *Employee performance*

2.2.4 Pengaruh *Work life Balance* terhadap *Work motivation*

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi telah mendapatkan peningkatan fokus dalam beberapa tahun terakhir. Penerapan kebijakan keseimbangan kerja dengan kehidupan sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan dapat mempengaruhi tingkat motivasi karyawan. Dalam lingkungan kerja yang modern, karyawan sering memiliki penilaian pribadi mengenai seberapa baik mereka dapat menyeimbangkan kebutuhan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sebelum mereka berkomitmen dalam jangka panjang kepada organisasi. Keterlibatan dan minat karyawan dipengaruhi oleh kualitas keseimbangan yang ditawarkan oleh perusahaan, karena hal ini memiliki nilai dukungan yang konsisten dan mudah untuk diimplementasikan, hingga pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Terdapat beberapa penelitian yang mengidentifikasi bahwa variabel *Work life Balance* berpengaruh terhadap *Work motivation*. Salah satu

contohnya adalah penelitian oleh (Hermawati *et al.*, 2025) yang menyimpulkan bahwa *Work life Balance* memberikan dampak positif serta signifikan terhadap *Work motivation*. Selain itu, penelitian mengenai hubungan antara keseimbangan kerja dan motivasi kerja masih terbatas. (Provita & Nabhan, 2023) menyatakan bahwa ada pengaruh *Work life Balance* yang mempengaruhi persepsi motivasi karyawan terhadap pekerjaan atau organisasi yang disarankan. Penelitian oleh (Wolor *et al.*, 2020) juga menunjukkan bahwa *Work life Balance* memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja dalam konteks pekerjaan.

Dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: *Work life Balance* berpengaruh positif terhadap *Work motivation*

2.2.5 Pengaruh *Work motivation* terhadap *Employee performance*

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Van den Broeck *et al.*, 2021) menyatakan bahwa *Work motivation* sejalan dengan harapan karyawan terhadap pemenuhan kebutuhan psikologis dasar. Mereka berpendapat bahwa keuntungan dari usaha karyawan dapat dilihat dengan membandingkan masukan yang mereka berikan dengan hasil kinerja mereka, yang berkaitan dengan pekerjaan atau tugas yang ada. Konsep *Total employee benefit* merujuk pada nilai moneter yang memberikan manfaat ekonomi, fungsional, serta psikologis, berdasarkan harapan karyawan terhadap lingkungan kerja, yang bersal dari berbagai faktor seperti tugas yang dikerjakan, dukungan yang diperoleh, orang-orang yang terlibat, serta citra organisasi.

Seringkali keputusan yang diambil oleh karyawan didasarkan pada informasi yang tidak lengkap atau asimetris. Dengan demikian, motivasi kerja memainkan peran penting sebagai panduan bagi karyawan untuk berperilaku positif dan menunjukkan kinerja yang baik. Peningkatan motivasi kerja dapat dicapai melalui pengakuan yang positif dan insentif, yang pada akhirnya akan memperkuat komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Persepsi karyawan terhadap motivasi dalam menjalankan tugas sangat mempengaruhi hasil tersebut. Dari sini, dapat disimpulkan bahwa penurunan kinerja karyawan dapat terjadi akibat rendahnya motivasi kerja. Karyawan cenderung lebih terikat pada tugas jika mereka merasa bahwa nilai dari hasil kerja mereka tinggi. Menurut banyak literatur terdahulu, hubungan positif antara kinerja karyawan dan motivasi kerja telah terbukti secara konsisten.

Hasil dari penelitian sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. (Chien *et al.*, 2020) Mengemukakan bahwa motivasi kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan di hotel bintang empat yang berlokasi di Mongolia. Sementara itu, penelitian (Hayong *et al.*, 2025) mencatat bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum daerah air minum kota Kupang.

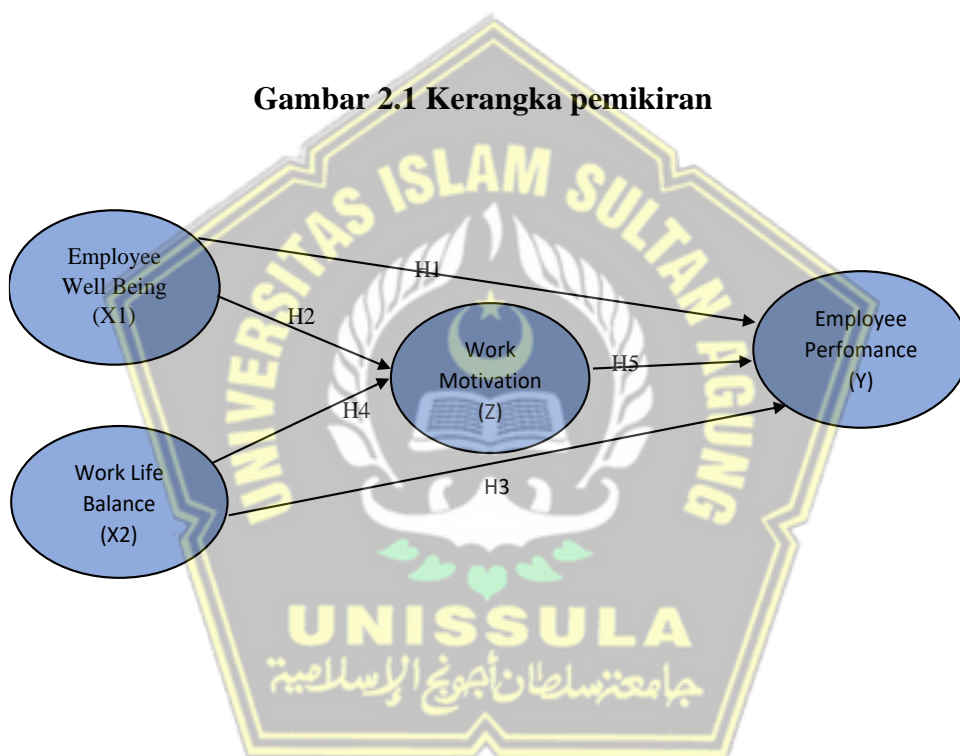
Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

H5: *Work motivation* mempunyai pengaruh positif terhadap *Employee performance*

2.3 Model Empiris Penelitian

Berdasarkan uraian dan landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *Employee well being* dan *Work life Balance* berpengaruh terhadap *Employee performance* dengan *Work motivation* sebagai variabel intervening. Adapun model penelitian secara lengkap dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut:

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah “*explanatory research*” yang mengandalkan penjelasan kuantitatif. Mengacu pada (Sugiyono, 2017) *explanatory research* bertujuan untuk memberikan penjelasan mengenai berbagai hipotesis serta keterkaitan antar dua atau lebih variabel. Alasan utama peneliti memilih metode *explanatory research* adalah untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, dengan tujuan agar peneliti mampu menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dalam hipotesis tersebut. Dalam penelitian ini, variabel yang diuji yaitu *Employee well being*, *Work life Balance*, terhadap *Employee performance* dan *Work life Balance* sebagai variabel *intervening*.

3.2 Populasi dan sampel

1. Populasi

Berdasarkan penelitian (Amin *et al.*, 2023) populasi adalah keseluruhan elemen dalam penelitian yang meliputi objek dan subjek dengan ciri ciri dan karakteristik tertentu. Pupulasi bisa berupa semua anggota kelompok manusia, binatang, peristiwa, atau benda yang tinggal bersama dalam suatu tempat secara terencana yang menjadi target kesimpulan dari hasil akhir suatu penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan di KSPPS BINAMA di Indonesia.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki suatu populasi, dimana jumlah populasi belum diketahui dengan pasti. Ukuran sampel merupakan langkah untuk menentukan ukuran sampel yang akan diambil saat melakukan penelitian. Metode pengambilan sampel yang akan diterapkan dalam penelitian ini adalah teknik *non-probability sampling*. Pemilihan sampel dilakukan berdasarkan pertimbangan subjektif yang dianggap memiliki keterkaitan yang kuat dengan karakteristik populasi. Pengumpulan Teknik sampel penelitian ini menggunakan rumus:

$$n = \frac{N}{1+(N \cdot e^2)}$$

n : Jumlah sampel yang diperlukan

N : Jumlah populasi total

e : Tingkat toleransi kesalahan (*Margin of Error*) ditetapkan sebesar 10%
(0,1)

Dengan dasar tersebut maka dapat dilihat ukuran sampel minimal yang harus dicapai dalam penelitian ini adalah sebesar:

$$n = \frac{184}{1+(154 \times 0,1^2)}$$

= 72,44

Disesuaikan oleh peneliti menjadi 100

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa total sampel yang diperlukan adalah 72,44 dan disesuaikan menjadi 100 responden. Oleh karena itu, peneliti merumuskan untuk menggunakan 100 responden dalam penelitian ini. Dengan demikian, sampel yang diambil dalam penelitian ini minimal adalah 100 responden karyawan KSPPS BINAMA di beberapa cabang di Indonesia.

3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu penentuan sampel dengan kriteria tertentu sesuai tujuan penelitian. Kriteria yang digunakan dalam studi ini adalah karyawan KSPPS BINAMA yang telah bekerja kurang dari 1 tahun, karena mereka dianggap memiliki pengalaman dan pemahaman yang cukup mengenai sistem kerja, penilaian kinerja, dan budaya organisasi. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Jumlah responden yang akan diambil dalam penelitian akan dibagikan secara proporsional sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Jumlah Responden

No	Cabang	Jumlah responden
1.	KSPPS BINAMA Cabang Tlogosari	15
2.	KSPPS BINAMA Cabang Ngaliyan	13

3.	KSPPS BINAMA Cabang Ungaran	12
4.	KSPPS BINAMA Cabang Kaliwungu	10
5.	KSPPS BINAMA Cabang Weleri	14
6.	KSPPS BINAMA Cabang Batang	9
7.	KSPPS BINAMA Cabang Magelang	11
8.	KSPPS BINAMA Cabang Mranggen	8
9.	KSPPS BINAMA Cabang Boja	8
TOTAL		100

3.4 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

1. Data Primer

Dokumen primer pada teknik pengumpulan data adalah dokumen utama atau dokumen pokok yang digunakan di dalam penelitian. Dokumen primer ini bisa didefinisikan sebagai data yang didapat langsung dari sumber asal, yaitu responden atau objek penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan data primer melalui penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada karyawan KSPPS BINAMA yang menjadi responden penelitian. Selain itu, untuk mendapatkan informasi lain dan memperkuat hasil penelitian, peneliti juga melakukan observasi langsung di tempat kerja KSPPS BINAMA di beberapa cabang.

2. Data sekunder

Data sekunder merujuk pada informasi yang diperoleh secara tidak langsung. Informasi ini tidak berasal langsung dari responden atau sumber

utama, tetapi diperoleh dari sumber lain. Dalam penelitian ini, dokumen sekunder yang digunakan berasal dari artikel, jurnal, dan buku yang diakses melalui internet.

3. Metode Pengumpulan Data

Menurut (Taherdoost, 2022) pengumpulan data didefinisikan sebagai proses mengumpulkan informasi variabel spesifik untuk analisis, menjawab pertanyaan penelitian, atau menguji hipotesis, dengan pembagian utama menjadi data primer (informasi tangan pertama yang dikumpul langsung) dan sekunder (data yang sudah ada dari sumber lain). Data dikumpulkan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam mencapai tujuan penelitian. Terdapat berbagai cara atau teknik untuk mengumpulkan data dalam sebuah penelitian. Cara atau teknik ini dapat dipakai secara terpisah, tetapi juga bisa digunakan dengan menggabungkan beberapa cara sekaligus. Beberapa cara atau teknik pengumpulan data tersebut meliputi:

a. Wawancara

Menurut (McLeod, 2024) metode wawancara didefinisikan sebagai teknik pengumpulan data di mana peneliti terlibat dalam percakapan langsung dengan individu untuk mengumpulkan informasi tentang pemikiran, pengalaman, dan perilaku mereka. Wawancara melibatkan pertanyaan terstruktur atau terbuka untuk memperoleh wawasan mendalam, terutama dalam penelitian psikologi dan sosial (Operandi & Elhami, 2022).

b. Observasi

Observasi didefinisikan sebagai teknik pengumpulan data dengan mengamati langsung situasi dan perilaku subjek dalam konteks alami untuk memahami fenomena yang diteliti secara mendalam (Sari et al., 2025). Tujuannya adalah mengumpulkan data nyata mengenai perilaku karyawan, metode kerja yang diterapkan serta interaksi di lingkungan kerja. Observasi dapat dilakukan secara langsung atau melalui media digital, dan sebaiknya dilengkapi dengan instrument seperti catatan anekdot, *checklist*, atau *rating scale*.

c. Angket (kuesioner)

Kuesioner adalah alat penelitian yang berisi sejumlah pertanyaan tertulis yang harus diisi oleh responden, dapat disebarakan secara daring atau luring, dengan tujuan mengumpulkan data kuantitatif dari responden dalam jumlah besar untuk diolah secara statistik, meskipun kurang mendalam dibandingkan wawancara (Zainuddin & Wardhana, 2023). Menurut (Dhiki et al., 2025) kuesioner terbuka biasanya digunakan untuk memperoleh informasi mendalam dengan jawaban bebas dari responden; kuesioner tertutup menyajikan pertanyaan berupa pilihan ganda, *checklist*, atau skala sehingga responden hanya memilih opsi yang ada, menghasilkan data yang mudah diolah dan tidak memakan waktu lama. Kuesioner campuran merupakan perpaduan antara tipe terbuka dan tertutup untuk menyeimbangkan

antara kedalaman wawasan kualitatif dan kemudahan analisis kuantitatif, sehingga cocok untuk penelitian yang memerlukan data beragam.

3.5 Variabel dan Indikator

Penelitian ini menggunakan 4 variabel, dimana definisi operasional variabel diantaranya, *Employee well being*, *Wok Life Balance*, *Employee performance*, dan *Work motivation*. Dengan definisi masing masing tabel dijelaskan pada tabel dibawah ini.

Skala ukur yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Skor 5 : sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 : Setuju (S)
3. Skor 3 : Netral (N)
4. Skor 2 : Tidak Setuju : (TS)
5. Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

No.	Definisi Variabel	Indikator	Pengukuran
1.	(<i>Employee well being</i>) Kesejahteraan karyawan adalah kondisi dimana seseorang memiliki Kesehatan fisik, mental dan sosial yang baik. Teori baru tentang kesejahteraan bukan hanya melihat dari segi Kesehatan fisik, tetapi juga mencakup dimensi	1. Kesejahteraan fisik 2. Kesejahteraan mental 3. Kesejahteraan sosial 4. Kesejahteraan lingkungan kerja (Zakaria et al., 2025)	Likert 1-5

	psikologis, emosional, sosial, dan ekonomi seseorang.		
2.	<p>(<i>Work life Balance</i>)</p> <p>Keseimbangan antara hidup dan kerja menunjukkan kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan personal.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work Interference with Personal Life</i> 2. <i>Personal Life Interference with Work</i> 3. <i>Personal Life Enhancement of work</i> 4. <i>Work Enhancement of Personal Life</i> <p>(Fisher <i>et al.</i>, 2009)</p>	Likert 1-5
3.	<p>(<i>Work motivation</i>)</p> <p>Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak atau dorongan bagi seseorang, upaya untuk bekerjasama, belajar efektif dan terintegrasi dengan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapai kepuasan kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi 2. Lingkungan kerja 3. Penetapan tujuan 4. Aktualisasi diri <p>(Manao, 2022)</p>	Likert 1-5
4.	<p>(<i>Employee performance</i>)</p> <p>Kinerja Karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas <p>triastuti (2019) dan pangestu (2020) dalam Nining <i>et al.</i> (2023)</p>	Likert 1-5

	ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.		
--	--	--	--

3.6 Metode Analisis Data

Dalam konteks ini, metode analisis data yang diterapkan mencakup pengelompokan data berdasarkan responden, membuat tabel data menurut variabel dan seluruh responden, serta menyajikan perhitungan untuk variabel yang akan diteliti. Selain itu, analisis ini juga melibatkan perhitungan untuk menjawab pertanyaan penelitian serta untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Perhitungan ini akan dilakukan dengan Teknik SEM, yaitu pemodelan persamaan structural. Analisis SEM akan dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS yang dilakukan melalui dua tahap utama, yaitu: evaluasi model pengukuran (*measurement model/outer model*) dan evaluasi model struktural (*Structural model/inner model*).

3.6.1 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis model pengukuran atau *outer model* dilakukan untuk memunculkan validitas dan reabilitas dari model tersebut. *Outer model* terdiri dari indikator yang membentuk konstruk laten serta mengukur reabilitas komposit dan nilai Cronbach alpha untuk setiap blok indikator. Berikut pengujian yang dilakukan pada *outer model*:

1. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Convergent validity untuk indikator reflektif dapat terlihat melalui korelasi antara nilai item atau indikator dengan skor dari konstruk terkait. Korelasi

ini dikenal sebagai faktor pembebanan (*outer loading*). Suatu indikator dianggap dapat diandalkan apabila memiliki nilai korelasi positif yang melebihi 0,50.

2. Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Uji validitas diskriminan dapat dievaluasi melalui nilai *cross loading* yang *fornell larcker Criterion*. Sebuah indikator perlu memiliki koefisien korelasi yang lebih tinggi dengan setiap konstraknya dibandingkan dengan koefisien korelasi isinya agar dapat dianggap valid. Validitas diskriminan menguji sejauh mana konstruk tersebut benar benar berbeda dari konstruk konstruk yang lain (Juliandi, 2018).

3. Uji Reliabilitas Konstruk (*Composite Reliability*)

Menurut Ghazali, (2021) menyatakan bahwa untuk penelitian yang bersifat konfirmatori, nilai dari reliabilitas komposit harus lebih dari 0,70. Sementara itu, untuk penelitian bersifat *explanatory*, nilai antara 0,60 dan 0,70 masih dianggap dapat diterima.

3.6.2. Model Perencanaan Struktural (*Inner Model*)

Inner model adalah model struktural yang didasarkan pada koefisien garis, yang mengukur seberapa besar pengaruh variabel laten terhadap perhitungan awal (Harris & Gleason, 2023). Dalam model ini terdapat beberapa tahap dalam melakukan evaluasinya. Menurut (Durar, 2024) beberapa tahapan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Uji multikolienaritas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang terlalu kuat antara variabel independent yang dikenal sebagai konstruk eksogen dan variabel dependen atau konstruk endogen. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan estimasi koefisien garis menjadi tidak konsisten, sehingga pemahaman mengenai hubungan antar variabel bisa menjadi menyimpang. Menurut penelitian oleh (Hair et al., 2021) dalam analisis PLS-SEM, masalah multikolinearitas dapat diidentifikasi dengan menggunakan nilai *Variance Inflation* Faktor (VIF). Jika nilai VIF < 5 , itu menandakan tidak ada masalah yang serius. Disarankan bahkan untuk batas yang lebih ketat dimana nilai VIF < 3 , untuk memastikan bahwa tidak ada hubungan yang berlebihan di antara variabel prediktor. Oleh karena itu, pelaksanaan pengujian ini sangat penting untuk menjamin bahwa setiap konstruk eksogen memberikan kontribusi yang berbeda terhadap konstruk endogen.

2. R-Square (Koefisien determinasi)

R^2 atau koefisien determinasi, adalah ukuran penting dalam menilai seberapa baik model struktural dapat diprediksi dalam SEM. Nilai R^2 dihitung dengan mengkuadratkan korelasi antara nilai sebenarnya dan nilai yang diprediksi dari konstruk endogen. Ini menunjukkan seberapa banyak varian dari konstruk endogen dapat dijelaskan oleh semua konstruk eksogen yang berpengaruh. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1, di mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan prediksi yang lebih akurat. Sebagai

pedoman umum, R^2 dengan nilai $\geq 0,75$ dianggap sangat baik ≥ 0.50 sedang, dan ≥ 0.25 kurang baik. Meskipun demikian, nilai yang diterima sangat tergantung pada seberapa rumit modelnya dan area penelitian yang sedang dibahas, serta R^2 bersifat in-sample karena menggunakan data yang serupa dalam estimasi model.

3. F-Square (f^2 effect size)

Selain menilai nilai R^2 dari semua konstruk endogen, perubahan nilai R^2 saat konstruk eksogen penghapusan dari model dapat digunakan untuk menilai apakah konstruk yang dikeluarkan mempengaruhi secara signifikan konstruk endogen. Ukuran ini dikenal sebagai ukuran efek f^2 , dimana $R^2_{include}$ dan $R^2_{exclude}$ merupakan nilai R^2 dari variabel laten endogen ketika variabel laten eksogen yang dipilih dimasukkan dan dikeluarkan dari model. Secara teknis, perubahan nilai R^2 dihitung dengan memperkirakan model jalur PLS dua kali .

4. Q^2 (Predictive relevance)

Tahap ini adalah pengujian Q^2 (relevansi prediktif) yang dilakukan dengan metode blindfolding. Hal ini bertujuan untuk menunjukkan bahwa variabel tertentu dalam suatu model memiliki relevansi prediktif dengan variabel lain dalam model tersebut, sesuai dengan nilai ambang batas pengukuran yang telah ditentukan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Responden

Responden yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan di KSPPS BINAMA di Indonesia. Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 100 responden. Deskripsi rinci mengenai responden diuraikan dalam tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 4.1 Analisis Deskripsi Responden

No.	Rincian Responden	Jumlah	Presentase
1.	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	56	56%
	Perempuan	44	44%
2.	Usia		
	• < 20 tahun	0	0%
	• 20-25 tahun	25	25%
	• 26-30 tahun	37	37%
	• > 30 tahun	38	38%
3.	Pendidikan terakhir		
	• SMK/SMA/Sederajat	15	15%
	• Sarjana (S1)	82	82%
	• Pascasarjana (S2/S3)	3	3%
4.	Lama bekerja		
	• < 1 tahun	4	4%
	• 1 - 3 tahun	17	17%
	• 4 - 6 tahun	17	17%
	• > 6 tahun	62	62%
5.	Status kepegawaian		
	• Karyawan tetap	100	100%
	• Karyawan kontrak	0	0%
	Jumlah Responden Keseluruhan	100	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa terdapat dominasi jumlah responden berdasarkan jenis kelamin. Jumlah responden laki laki tercatat sebanyak 56 orang atau sebesar 56%, sedangkan responden perempuan berjumlah 44 orang atau 44%. Proporsi tersebut menunjukkan bahwa jumlah responden laki laki di KSPPS BINAMA lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan.

Dilihat dari aspek usia, responden terbagi ke dalam beberapa kelompok umur. Tidak terdapat responden yang berusia < 20 tahun. Kelompok usia 20-25 tahun berjumlah 25 orang atau sebesar 25%. Selanjutnya responden berusia 26-30 tahun sebanyak 37 orang atau sebesar 37%. Kelompok usia > 30 tahun merupakan kelompok dengan jumlah responden terbanyak, yaitu 38 orang atau sebesar 38%. Kondisi ini menunjukkan bahwa Sebagian besar responden berada pada usia produktif dan telah memiliki tingkat kedewasaan yang cukup dalam bekerja.

Selanjutnya, berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan sarjana (S1), yaitu sebanyak 82 orang atau sebesar 82%. Responden dengan pendidikan SMK/SMA/Sederajat berjumlah 15 orang atau sebesar 15%, sedangkan responden dengan pendidikan Pascasarjana (S2/S3) sebanyak 3 orang atau sebesar 3%. Komposisi ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia di KSPPS BINAMA didominasi oleh tenaga kerja dengan tingkat pendidikan yang relatif tinggi.

Selanjutnya, ditinjau dari lama bekerja, responden dengan masa kerja > 6 tahun mendominasi dengan jumlah 62 orang atau sebesar 62%. Responden dengan masa kerja 1-3 tahun dan 4-6 tahun masing masing berjumlah 17 orang atau 17%. Sementara itu, responden dengan masa kerja < 1 tahun berjumlah 4 orang atau sebesar 4%. Hal ini menunjukkan bahwa Sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama sehingga diharapkan telah memahami sistem kerja, budaya organisasi, serta dinamika operasional di KSPPS Binama.

Berdasarkan status kepegawaian, seluruh responden merupakan karyawan tetap dengan jumlah 100 orang atau 100%, sedangkan karyawan kontrak tidak ditemukan atau sebesar 0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini berasal dari sumber daya manusia yang memiliki status kerja permanen, sehingga dinilai memiliki stabilitas kerja dan keberlanjutan yang kuat terhadap KSPPS Binama.

4.2. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan dan memberikan gambaran tentang penilaian yang diberikan oleh responden terhadap variabel yang diuji. Hasil penilaian dari analisis deskriptif variabel menjadi 2 kategori, yang dihitung melalui perhitungan berikut ini:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kategori}} = \frac{5-1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Kriteria Kelas Interval

Sangat rendah : 1,00 - 1,80

Rendah : 1,81 – 2,60

Sedang : 2,61 - 3,40

Tinggi : 3,41 – 4,20

Sangat Tinggi : 4,21 – 5,00

4.2.1. *Employee well being*

Variabel *Employee well being* diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu kesejahteraan fisik, kesejahteraan mental, kesejahteraan sosial, dan kesejahteraan lingkungan kerja dengan penjelasan deskriptif sebagai berikut:

Tabel 4.2 *Employee well being*

No.	Indikator Variabel	SS	S	N	TS	STS	Jumlah	Rata-Rata	Ket
1.	kesejahteraan fisik	25	48	21	1	5	100	3,87	tinggi
2.	kesejahteraan mental	27	49	19	4	1	100	3,97	Tinggi
3.	kesejahteraan sosial	55	37	5	1	2	100	4,42	Sangat Tinggi
4	Kesejahteraan lingkungan kerja	42	41	13	3	1	100	4,20	Tinggi
Rata-rata Indikator Keseluruhan								4,12	Tinggi

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan pada tabel 4.2, nilai rata-rata dari seluruh indikator *Employee well being* adalah sebesar 4,12 yang berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan karyawan di KSPPS Binama berada dalam kondisi yang baik, terutama pada aspek kesejahteraan sosial yang memperoleh nilai paling tinggi, serta didukung oleh kesejahteraan lingkungan kerja, mental dan fisik yang juga berada pada kategori tinggi.

4.2.2. *Work life Balance*

Variabel *Work life Balance* diukur dengan empat indikator yaitu *Work Interference with Personal Life*, *Personal Life Interference with Work*, *Personal Life Enhancement of work*, dan *Work Enhancement of Personal Life*.

Tabel 4.3 *Work life Balance*

No.	Indikator Variabel	SS	S	N	TS	STS	Jumlah	Rata-Rata	Ket
1	<i>Work Interference with Personal Life</i>	38	44	13	4	1	100	4,14	tinggi
2	<i>Personal Life Interference with Work</i>	42	51	4	2	1	100	4,31	Sangat tinggi
3	<i>Personal Life Enhancement of work</i>	44	38	15	1	2	100	4,21	Sangat Tinggi
4	<i>Work Enhancement of</i>	38	50	8	3	1	100	4,21	Sangat Tinggi

<i>Personal Life.</i>									
Rata-rata Indikator Keseluruhan								4,22	Sangat tinggi

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 4.3, nilai rata-rata dari seluruh indikator *Work life Balance* adalah sebesar 4,22 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan di KSPPS Binama telah terjaga dengan sangat baik, terutama pada aspek gangguan kehidupan pribadi dengan pekerjaan, peningkatan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan, serta peningkatan kehidupan kerja terhadap kepribadian, yang mencerminkan adanya dukungan timbal balik antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.

4.2.3. *Work motivation*

Variabel *Work motivation* diukur dengan empat indikator yaitu Kompensasi, lingkungan kerja, penetapan tujuan, dan aktualisasi diri.

Tabel 4.4 *Work motivation*

No.	Indikator Variabel	SS	S	N	TS	STS	Jumlah	Rata-Rata	Ket
1	Kompensasi	37	44	15	2	2	100	4,12	tinggi
2	Lingkungan kerja	44	47	8	0	1	100	4,33	Sangat tinggi
3	Penetapan tujuan	35	52	11	2	0	100	4,20	Tinggi
4	Aktualisasi diri	45	46	7	1	1	100	4,33	Sangat Tinggi

Rata-rata Indikator Keseluruhan	4,25	Sangat tinggi
--	------	---------------

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan pada tabel 4.4, nilai rata-rata dari seluruh indikator *Work motivation* adalah sebesar 4,25 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di KSPPS Binama berada pada kondisi yang sangat baik, terutama pada aspek lingkungan kerja dan aktualisasi diri yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi, serta didukung oleh aspek penyelesaian dan penetapan tujuan yang juga berada pada kategori tinggi.

4.2.4. *Employee performance*

Variabel *Employee performance* diukur dengan empat indikator yaitu kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian.

Tabel 4.5 *Employee performance*

No.	Indikator Variabel	SS	S	N	TS	STS	Jumlah	Rata-Rata	Ket
1	Kualitas	29	59	10	0	2	100	4,13	tinggi
2	Ketepatan waktu	17	59	22	0	2	100	3,89	tinggi
3	Efektivitas	28	60	10	1	1	100	4,13	Tinggi
4	Kemandirian	30	56	12	1	1	100	4,13	Tinggi
Rata-rata Indikator Keseluruhan								4,07	Tinggi

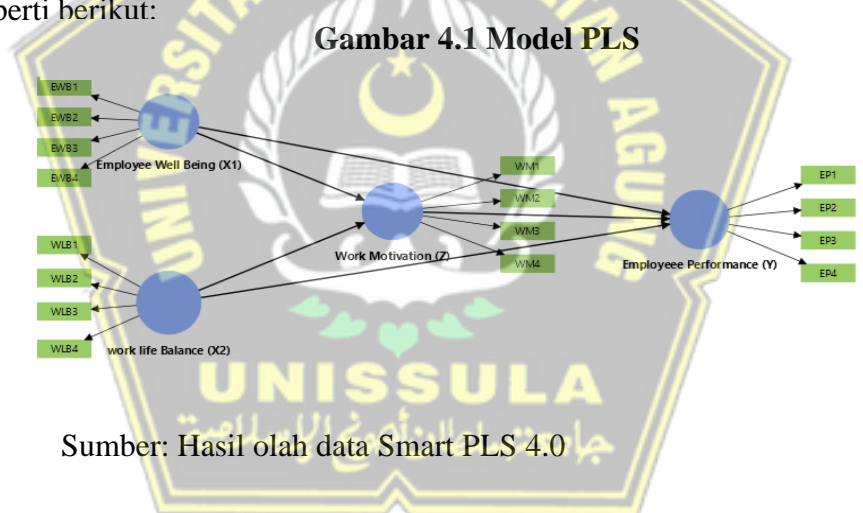
Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 4.5, nilai rata-rata dari seluruh indikator *Employee performance* adalah sebesar 4,07 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di KSPPS Binama

berada pada kondisi yang baik, terutama pada aspek kualitas, efektivitas, dan kemandirian kerja yang masing-masing memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,13 sementara aspek ketepatan waktu juga berada pada kategori tinggi dengan nilai sebesar 3,89.

4.3. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian pada tahap ini meliputi uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan uji reliabilitas. Dari hasil tersebut akan dipakai untuk menguji hipotesis dari penelitian. Dari jumlah indikator yang dipakai untuk menilai variabel dalam penelitian ini, maka dibentuk estimasi model PLS seperti berikut:



4.3.1. Convergent Validity

Gambar 4 2 Convergent Validity



Sumber: Hasil olah data Smart PLS 4.0

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa nilai outer loading semua indikator X1, X2, Z, dan Y lebih besar dari 0,50 sehingga dikatakan **valid**. Untuk mempermudah memahami gambar tersebut, dapat dilihat tabel dibawah ini:

Tabel 4.6 Hasil Nilai Outer Loadings

	<i>Em- ployee well be- ing (X1)</i>	Employee Perfor- mance (Y)	Work Moti- vation (Z)	<i>Work life Bal- ance (X2)</i>
Employee Performance 1		0.816		
Employee Performance 2		0.872		
Employee Performance 3		0.884		
Employee Performance 4		0.945		
<i>Employee well being 1</i>	0.740			
<i>Employee well being 2</i>	0.869			
<i>Employee well being 3</i>	0.852			
<i>Employee well being 4</i>	0.803			
Work Life Balance 1				0.739
Work Life Balance 2				0.880
Work Life Balance 3				0.854
Work Life Balance 4				0.838
Work Motivation 1			0.858	

Work Motivation 2			0.878	
Work Motivation 3			0.830	
Work Motivation 4			0.919	

Sumber: Hasil olah data Smart PLS 4.0

Tabel 4.7 Nilai AVE

	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
Employee Performance (Y)	0.775	Valid
Work Motivation (Z)	0.760	Valid
work life Balance (X2)	0.688	Valid
Employee well being (X1)	0.669	Valid

Sumber: Hasil olah data Smart PLS 4.0

4.3.2. Discriminant Validity

Pada tahap uji validitas diskriminan bisa dilakukan dengan melihat tabel dibawah ini:

Tabel 4.8 Discriminant Validity

	<i>Employee well being (1)</i>	Employee Performance (Y)	Work Motivation (Z)	<i>Work life Balance (X2)</i>
Employee Performance 1	0.560	0.816	0.521	0.587
Employee Performance 2	0.527	0.872	0.511	0.583
Employee Performance 3	0.516	0.884	0.425	0.494
Employee Performance 4	0.592	0.945	0.507	0.664

<i>Employee well being 1</i>	0.740	0.371	0.551	0.616
<i>Employee well being 2</i>	0.869	0.569	0.638	0.691
<i>Employee well being 3</i>	0.852	0.618	0.710	0.787
<i>Employee well being 4</i>	0.803	0.452	0.655	0.644
<i>Work life Balance 1</i>	0.603	0.400	0.617	0.739
<i>Work life Balance 2</i>	0.703	0.666	0.575	0.880
<i>Work life Balance 3</i>	0.758	0.581	0.686	0.854
<i>Work life Balance 4</i>	0.720	0.545	0.702	0.838
<i>Work Motivation 1</i>	0.699	0.356	0.858	0.696
<i>Work Motivation 2</i>	0.680	0.491	0.878	0.615
<i>Work Motivation 3</i>	0.664	0.593	0.830	0.679
<i>Work Motivation 4</i>	0.695	0.498	0.919	0.720

Sumber: Hasil olah data Smart PLS 4.0

Dalam uji validitas diskriminan, setiap indikator dari suatu konstruk harus menunjukkan nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan indikator dari konstruk lainnya. Tabel diatas menunjukkan hasil nilai silang yang menjelaskan bahwa setiap indikator memiliki korelasi yang tinggi pada konstruknya sendiri jika dibandingkan dengan konstruk lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa cross loading tersebut merupakan diskriminan yang sah.

4.3.3. Uji Reliabilitas

Dalam pengujian reliabilitas, terdapat persyaratan yang perlu dipenuhi. Menurut (Hair Jr *et al.*, 2021) Composite reliability (CR) dan Cronbach`s Alpha merupakan dua ukuran utama. Jika nilai CR mencapai $\geq 0,70$, ini menandakan adanya reliabilitas yang baik. Selain itu, Cronbach`s Alpha yang sama, yaitu $\geq 0,70$ juga menunjukkan konsistensi yang memadai. Pada tahap eskplorasi, nilai antara 0,60 hingga 0,70 masih dianggap dapat diterima. Oleh karena itu, konstruk dapat dinyatakan valid dan reliabel.

Tabel 4.9 Nilai Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Keterangan
<i>Employee well being (X1)</i>	0.835	0.849	0.889	Reliabel
work life Balance (X2)	0.847	0.855	0.898	Reliabel
Work Motivation (Z)	0.894	0.896	0.927	Reliabel
Employee Performance (Y)	0.902	0.909	0.932	Reliabel

Sumber: Hasil olah data Smart PLS 4.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai Composite Reliability (CR) dan Cronbach`s Alpha telah memenuhi syarat, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dikatakan reliabel.

4.4. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

4.4.1. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independent (konstruk eksogen) yang berpengaruh terhadap variabel dependen konstruk endogen).

Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Employee well being (X1)</i>	Employee Performance (Y)	Work Motivation (Z)	<i>Work life Balance (X2)</i>
Employee Performance (Y)				
Work Motivation (Z)		2.971		
work life Balance (X2)		3.917	3.440	
<i>Employee well being (X1)</i>		4.036	3.440	

Sumber: Hasil olah data Smart PLS 4.0

Berdasarkan tabel diatas, nilai Collynearity Statistics (VIF) telah memenuhi syarat dengan kriteria nilai $VIF < 5$, sehingga dapat disimpulkan tidak adanya masalah serius pada semua variabel.

4.4.2. Nilai Coefficient Determinant (R^2)

R-Square merupakan suatu nilai yang menguraikan seberapa besar variabel independent (eksogen) mempengaruhi variabel dependen (endogen).

Tabel 4.11 Nilai Coefficient Determinant (R^2)

	R-square	R-square adjusted
--	----------	-------------------

Employee Performance (Y)	0.459	0.442
Work Motivation (Z)	0.663	0.656

Sumber: Hasil olah data Smart PLS 4.0

Dilihat pada tabel diatas, hasil dari pengujian R-Square menunjukkan seberapa baik variabel independent dapat menjelaskan variabel dependen yang diteliti pada karyawan KSPPS Binama.

Untuk variabel *Employee performance*, R-square memiliki nilai 0,459 dan Adjusted R-Square mencapai 0,442. Hal ini berarti variabel independent yang diteliti dapat menjelaskan *Employee performance* Kspps Binama sebesar 45,9% sedangkan 4,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian. Nilai Adjusted R-Square yang hampir sama menunjukkan bahwa model yang digunakan cukup baik dan stabil.

Selanjutnya R-Square untuk variabel *Work motivation* mencatat nilai 0,663 dengan Adjusted R-Square sebesar 0,656. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent dapat menjelaskan *Work motivation* karyawan KSPPS Binama sebesar 66,3% sedangkan 33,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar model yang ada. Maka dapat disimpulkan bahwa model dianggap substansial karena $> 0,75$.

4.4.3. F Square atau Effect Size

F Square digunakan untuk menilai sejauh mana konstruk eksogen berkontribusi terhadap variabel endogen.

Tabel 4.12 Hasil F Square

	<i>Employee Performance (Y)</i>	<i>Employee well being (X1)</i>	<i>Work life Balance (X2)</i>	<i>Work Motivation (Z)</i>
Employee Performance (Y)				
<i>Employee well being (X1)</i>	0.019			0.173
Work Life Balance (X2)	0.102			0.139
Work Motivation (Z)	0.001			

Sumber: Hasil olah data Smart PLS 4.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Employee well being* terhadap *Employee performance* adalah sebesar 0,019 dianggap rendah karena $< 0,15$. Di sisi lain, *Work life Balance* mempengaruhi *Employee performance* sebesar 0,102 juga tergolong rendah karena $< 0,15$. *Work motivation* terhadap *Employee performance* dengan nilai 0,001 yang tergolong sangat rendah karena $< 0,15$. Pengaruh *Employee well being* terhadap *Work motivation* sebesar 0,173 yang dinilai sedang karena $> 0,15$ dan $< 0,35$. Sebaliknya *Work life Balance* terhadap *Work motivation* sebesar 0,139 dianggap kecil karena $< 0,15$.

4.4.4. Nilai PLS Predict (Q^2)

Predictive relevance atau Q^2 mengukur kemampuan model dalam memprediksi indikator-indikator untuk menentukan apakah terdapat kekuatan prediksi yang baik atau tidak adalah sebagai berikut:

1. $Q > 0$ = terdapat predictive relevance.

2. RMSE dan MAE SEM-PLS < RMSE dan MAE LM (Regresi Linier) = terdapat predictive relevance.
3. Jika RMSE dan MAE SEM -PLS < RMSE dan MAE LM hanya sebagian kecil maka kekuatan prediksinya rendah.
4. Jika RMSE dan MAE SEM-PLS < RMSE dan MAE LM terdapat sebagian besar maka kekuatan prediksinya medium.
5. Jika semua RMSE dan MAE SEM-PLS < RMSE dan MAE LM maka kekuatan prediksinya tinggi.

Tabel 4.13 Nilai PLS Predict (Q²)

	Q²predict	RMSE	MAE
Work motivation (Z)	0.650	0.621	0.468
Employee Performance (Y)	0.436	0.789	0.583

Sumber: Hasil olah data Smart PLS 4.0

Berdasarkan tabel di atas, nilai Q² predict untuk variabel *Work motivation* adalah 0,650 dan untuk variabel *Employee performance* adalah 0,436. Keduanya > 0,35 menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki kemampuan prediktif yang baik pada karyawan KSPPS Binama di Indonesia. Selain itu, nilai RMSE dan MAE untuk variabel *Work motivation* masing masing adalah 0,621 dan 0,468 sedangkan untuk variabel *Employee Performance* adalah 0,789 dan 0,583. Ini menunjukkan bahwa tingkat kesalahan dalam model prediksi masih dalam batas yang dapat diterima.

4.4.5. Model Fit

Model fit digunakan untuk menilai apakah data penelitian atau model yang digunakan sudah sesuai atau tidak. Ukuran yang diperlukan mencakup

nilai SRMR, Chi Square, dan NFI yang diperoleh dari hasil Smart PLS 4.0. berikut ini adalah tabel hasilnya.

Tabel 4.14 Model Fit

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.075	0.075
d_ULS	0.775	0.775
d_G	0.542	0.542
Chi-square	277.193	277.193
NFI	0.792	0.792

Sumber: Hasil olah data Smart PLS 4.0

Berdasarkan data dari tabel tersebut, diperoleh bahwa nilai SRMR adalah 0,075 yang menunjukkan bahwa model ini sesuai karena nilainya $< 0,10$. Selanjutnya nilai Chi Square sebesar 277,193 yang juga dianggap sesuai karena memenuhi kriteria yang diterima. Selain itu, nilai NFI adalah 0,792 yang juga menunjukkan kesesuaian karena nilainya $< 0,95$. Dengan demikian model dalam penelitian ini dianggap cocok dan layak digunakan.

4.4.6. Goodness of Fit

Setelah melakukan uji model fit, tahap berikutnya adalah melakukan validasi menyeluruh pada model tersebut, dengan menggunakan Uji Goodness of Fit. Ini berarti menghasilkan kinerja model dalam (inner model) terhadap model luar (outer model).

Nilai GoF terhampar antara 0-1 bernilai interpretasi mulai dari 0,36 (GoF besar), 0,25 (GoF moderat), dan 0,1 (GoF kecil). Nilai GoF didapatkan melalui perhitungan rumus berikut:

$$GoF = \sqrt{\text{Average of AVE} \times \text{Average of R}^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,723 \times 0,561}$$

$$GoF = \sqrt{0,405}$$

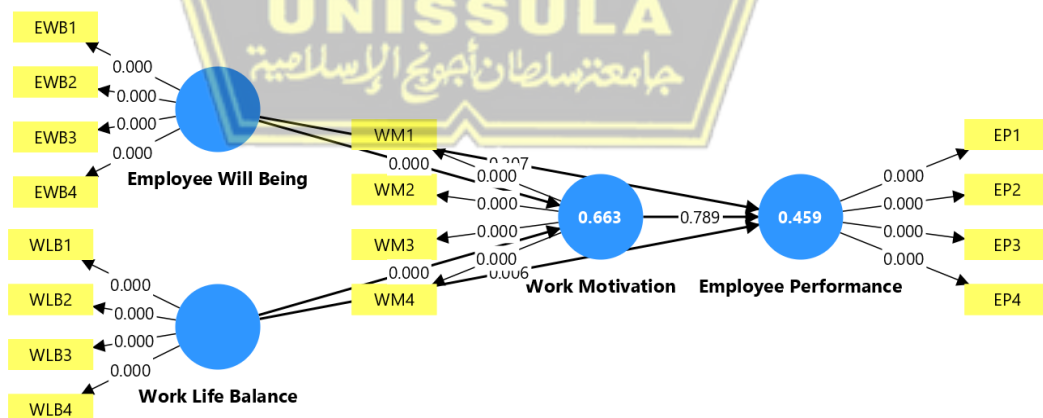
$$GoF = 0,637$$

Hasil perhitungan menunjukkan nilai GoF sebesar 0,637, yang menandakan bahwa penelitian ini memiliki GoF yang substansial. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini valid dan menunjukkan kinerja yang baik.

4.4.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian ini dilakukan dengan meninjau nilai statistik t pada outer model yang dibandingkan dengan angka dari tabel t = 1,96 pada tingkat signifikas 5%. Hasil yang diperoleh dari bootstrapping dengan 5.000 pada Smart PLS 4.0 dapat dilihat di gambar berikut:

Gambar 4.3 Outer Loading



Sumber: Hasil olah data Smart PLS 4.0

Apabila nilai Probabilitas (P) < 0,1 atau < 10%, maka H1 dianggap diterima secara signifikan, dan H0 ditolak. Ini berarti bahwa hipotesis

penelitian yang dilakukan dapat diterima. Untuk hubungan langsung atau pengaruh langsung yang diperoleh dari koefisien jalur sebagai berikut:

Tabel 4.15 Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
<i>Employee Will Being -> Employee performance</i>	0.203	0.203	0.161	1.262	0.207
<i>Employee Will Being -> Work motivation</i>	0.448	0.453	0.098	4.553	0.000
<i>Work life Balance -> Employee performance</i>	0.466	0.461	0.168	2.763	0.006
<i>Work life Balance -> Work motivation</i>	0.401	0.397	0.104	3.854	0.000
<i>Work motivation -> Employee performance</i>	0.039	0.034	0.146	0.268	0.789

Sumber: Hasil olah data Smart PLS 4.0

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan hasil dari hipotesis penelitian yaitu:

1. Pengaruh *Employee well being* (X1) terhadap *Employee performance* (Y)

H1 Ditolak: Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan dari *Employee well*

being terhadap *Employee performance* tidak didukung oleh data. Hipotesis ini ditolak karena nilai t-statistik sebesar $1,262 < 1,65$ dan nilai p-value sebesar $0,207 > 0,1$. Ini mengindikasikan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik antara kedua variabel tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Employee well being* tidak secara langsung mempengaruhi *Employee performance*.

2. Pengaruh *Employee well being* (X1) terhadap *Work motivation* (Z)

H2 Diterima: Hasil analisis data mendukung hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa *employee well being* memiliki pengaruh positif terhadap *Work motivation*. Hipotesis ini diterima karena nilai t-statistik sebesar $4,553 > 1,65$ dan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,1$. Ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan secara statistik antara *employee well being* dan *Work motivation*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *employee well being*, semakin tinggi pula tingkat *Work motivation* karyawan.

3. Pengaruh *Work life Balance* (X2) terhadap *Employee performance* (Y)

H3 Diterima: Hasil analisis mendukung hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa *Work life Balance* berpengaruh positif terhadap *Employee performance*. Hipotesis ini diterima karena nilai t-statistik sebesar $2,763 > 1,65$ dan p-value sebesar $0,006 < 0,1$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work life balance* dan *Employee performance*. Ini berarti

menyatakan bahwa keseimbangan antara kehidupan dengan kerja berkontribusi positif terhadap kinerja mereka.

4. Pengaruh *Work life Balance* (X2) terhadap *Work motivation* (Z)

H4 diterima: Hasil analisis data menunjukkan bahwa *Work motivation* memiliki pengaruh positif terhadap *Work motivation*. Hipotesis ini diterima karena nilai t-statistik sebesar $3,854 > 1,65$ dan p-value sebesar $0,000 < 0,1$. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara kedua variabel tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Work life Balance* berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

5. Pengaruh *Work motivation* (Z) terhadap *Employee performance* (Y)

H5 Ditolak: Hasil analisis tidak mendukung hipotesis kelima (H5) yang menyatakan bahwa *Work motivation* berpengaruh positif terhadap *Employee performance*. Hipotesis ini ditolak karena nilai t-statistik sebesar $0,268 < 1,65$ dan p-value sebesar $0,789 > 0,1$. Ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara *Work motivation* dan *Employee performance*. Ini menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, *Work motivation* tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

Setelah semua hipotesis mengenai pengaruh langsung antar variabel telah diketahui hasilnya berdasarkan *path coefficients*, maka selanjutnya dilakukan pengujian terhadap pengaruh antar variabel secara

tidak langsung melalui *specific indirect effect*. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4.16 *Specific Indirect Effect*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
<i>Employee Will Being -> Work motivation -> Employee performance</i>	0.018	0.016	0.068	0.259	0.796
<i>Work life Balance -> Work motivation -> Employee performance</i>	0.016	0.013	0.062	0.255	0.799

Sumber: Hasil olah data Smart PLS 4.0

Berdasarkan tabel *specific indirect effect*, dapat dijelaskan bahwa pengaruh tidak langsung *Employee well being* terhadap *Employee performance* melalui *Work motivation* memiliki nilai original sample sebesar 0,018 dengan nilai t-statistik sebesar 0,259 dan p-value sebesar 0,796. Nilai p-value yang $> 0,1$ serta nilai t-statistik yang $< 1,65$ menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Work motivation* tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Employee well being* dan *Employee Performance*. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan *Employee well being* belum

mampu meningkatkan *Employee Performance* secara tidak langsung melalui *Work motivation*.

Selanjutnya, pengaruh tidak langsung *Work life Balance* terhadap *Employee Performance* melalui *Work motivation* menunjukkan nilai original sample sebesar 0,016 dengan nilai t-statistik sebesar 0,255 dan p-value sebesar 0,799. Nilai p-value yang $> 0,1$ serta nilai t-statistik yang $< 1,65$ menegaskan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut juga tidak signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Work motivation* tidak berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara *Work life Balance* dan *Employee Performance*. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan *Work life Balance* belum mampu meningkatkan *Employee Performance* secara tidak langsung melalui peningkatan *Work motivation*.

4.5. Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1. Pengaruh *Employee well being* (X1) terhadap *Employee Performance* (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Employee well being* tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (*Employee Performance*), yang ditunjukkan oleh koefisien jalur (original sample) yang tidak signifikan. Nilai t-statistik pada hubungan antar konstruk tersebut sebesar 1,262, lebih kecil dari 1,65, serta nilai p-value sebesar 0,207, yang lebih besar dari 0,1. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) dinyatakan ditolak. Temuan ini menunjukkan

bahwa tidak terdapat pengaruh langsung antara *Employee well being* dan *Employee Performance*.

Dalam penelitian ini, *Employee Well-Being* belum mampu memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan *Employee Performance*. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tingkat kesejahteraan karyawan yang baik tidak serta merta diwujudkan dalam peningkatan kinerja. Kesejahteraan karyawan memerlukan dukungan dari faktor-faktor lain agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap kinerja, seperti lingkungan kerja yang kondusif, sistem manajemen yang efektif, kesempatan pengembangan karir, serta sistem penghargaan yang adil dan transparan. Dengan demikian, meskipun karyawan berada dalam kondisi sejahtera, tanpa dukungan faktor-faktor pendukung tersebut, *Employee Well Being* belum mampu memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Tampubolon & Huliselan, 2025) yang menyatakan bahwa *Employee Well Being* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*. Hal ini dikarenakan kesejahteraan yang dirasakan karyawan belum secara langsung mendorong peningkatan kinerja, melainkan berperan dalam membentuk kondisi psikologis dan motivasional terlebih dahulu. Dengan demikian, *Employee Well Being* saja belum mampu memberikan dampak langsung terhadap peningkatan *Employee Performance*.

4.5.2. Pengaruh *Employee Well Being* terhadap *Work Motivation*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Employee Well Being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work motivation*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kesejahteraan karyawan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki karyawan.

Dalam penelitian ini, *Employee well being* terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan *Work motivation*. Karyawan yang merasakan kesejahteraan cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi karena merasa dihargai, diperhatikan, dan didukung oleh perusahaan. Kondisi kesejahteraan tersebut mendorong munculnya energi kerja, antusiasme, serta dedikasi yang lebih besar dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga secara keseluruhan berdampak positif terhadap peningkatan motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Pawni & Sailaja, 2025) yang menyatakan bahwa *employee well-being* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *work motivation* pada profesional teknologi informasi. Hasil penelitian mengkonfirmasi bahwa kondisi kesejahteraan psikologis karyawan yang baik, ditandai dengan rendahnya tingkat stres kerja dan tingginya dukungan organisasi, mampu meningkatkan motivasi intrinsik karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, penelitian (Kasperczuk *et al.*, 2025) menegaskan bahwa *employee well-being* secara signifikan meningkatkan *work motivation* karyawan, yang menunjukkan perannya dalam mendorong semangat kerja, keterlibatan,

serta kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

4.5.3. Pengaruh *Work life Balance* terhadap *Employee Performance*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Work life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Dengan kata lain, karyawan yang mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara seimbang cenderung bekerja secara lebih produktif dan efektif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam penelitian ini, *Work life Balance* terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan *Employee Performance*. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi, tingkat stres yang lebih rendah, serta kondisi psikologis yang lebih baik. Kondisi tersebut memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan fokus dan energi yang optimal, mendorong peningkatan kreativitas, serta menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian, semakin baik *Work life Balance* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula *Employee Performance* yang tercermin melalui peningkatan kualitas kerja, efisiensi dalam penyelesaian tugas, serta pencapaian tujuan organisasi.

Hasil Penelitian (Wirtadipura & Sumarjo, 2025) menjelaskan bahwa *Work life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian (Subarto, 2025) menyatakan juga bahwa *Work life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi. Temuan ini memberikan pandangan penting untuk pengembangan sumber daya manusia dan strategi dalam meningkatkan kinerja organisasi.

4.5.4. Pengaruh *Work life Balance* terhadap *Work Motivation*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Work life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work motivation* di KSPPS Binama di Indonesia. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dirasakan.

Dalam penelitian ini, *Work life Balance* terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan *Work motivation*. Karyawan yang merasakan adanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi karena merasa dihargai dan didukung oleh organisasi. Keseimbangan tersebut membantu karyawan dalam mengurangi tingkat stres, meningkatkan kepuasan kerja, serta menjaga kondisi psikologis yang lebih positif, sehingga karyawan mampu bekerja dengan energi dan semangat yang lebih baik. Dengan demikian, semakin baik *Work life Balance* yang dirasakan oleh karyawan,

maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam penelitian (Miftakhul Uluma, 2025) menjelaskan bahwa *Work life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Work motivation* pada karyawan gen Z. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Keseimbangan tersebut mendorong tumbuhnya semangat, antusiasme, serta komitmen karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, upaya organisasi dalam menciptakan kondisi kerja yang selaras dengan kebutuhan kehidupan pribadi karyawan dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja secara berkelanjutan.

4.5.4. Pengaruh *Work Motivation* terhadap *Employee Performance*

Hasil penelitian menegaskan bahwa *Work motivation* tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *Employee Performance*. Pengaruh *Work motivation* terhadap *Employee Performance* memiliki pengaruh sebesar 0,035 atau 3,5%. Nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini sebesar 0,268, lebih kecil dari 1,65, serta nilai p-value sebesar 0,789 lebih besar dari 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima (H5) ditolak. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh langsung antara *Work motivation* terhadap *Employee Performance*.

Dalam penelitian ini, *Work motivation* terbukti tidak mampu memberikan pengaruh langsung terhadap *Employee Performance*. Kondisi ini dimungkinkan karena motivasi kerja karyawan, meskipun tinggi, belum sepenuhnya diterjemahkan ke dalam tindakan nyata yang meningkatkan kinerja. Ada faktor lain yang mungkin mempengaruhi *Employee Performance*, seperti keterampilan dan kemampuan, dukungan sumber daya, lingkungan kerja yang kondusif, serta kejelasan tujuan dan ekspektasi. Dengan demikian, meskipun *Work motivation* tinggi, hal tersebut belum cukup untuk secara langsung meningkatkan *Employee Performance* tanpa adanya faktor pendukung lain.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Julpiana et al., 2024) yang menyatakan bahwa variabel *Work motivation* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Penelitian (Ihsan & Ahmad, 2023) juga menegaskan bahwa *Work motivation* tidak terbukti berperan signifikan dalam meningkatkan *Employee Performance*. Dengan demikian, temuan ini semakin menegaskan bahwa keberadaan *Work motivation* tidak secara otomatis mampu meningkatkan *Employee Performance* tanpa adanya dukungan dari faktor lain yang relevan.

BAB V

PENUTUP

4.5. Kesimpulan

Dari permasalahan menurunnya kompetensi teknis dan pelayanan karyawan di KSPPS BINAMA di Indonesia telah dilakukan penelitian untuk meningkatkan kompetensi teknis dan pelayanan karyawan di KSPPS BINAMA di Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan beberapa kesimpulan di antaranya adalah sebagai berikut:

1. *Employee Well Being* pada karyawan di KSPPS BINAMA di Indonesia tidak memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap *Employee performance*.
2. *Employee well being* pada karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work motivation*. *Employee well being* mencerminkan kondisi kesejahteraan karyawan yang meliputi aspek fisik, psikologis, dan sosial dalam lingkungan kerja, seperti rasa nyaman, dukungan organisasi, keseimbangan kerja-kehidupan, serta kepuasan terhadap pekerjaan. Semakin tinggi tingkat *employee well being* yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *Work motivation* atau dorongan kerja mereka dalam melaksanakan tugas secara optimal, produktif, dan penuh tanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kesejahteraan karyawan menjadi faktor penting dalam mendorong motivasi kerja yang lebih kuat.

3. *Work life Balance* pada karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee performance*. *Work life Balance* mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, dan aktivitas sosial secara proporsional sehingga tidak terjadi konflik peran yang berlebihan. Semakin baik tingkat *Work life Balance* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula *Employee Performance* atau kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas, produktivitas, serta kualitas hasil kerja karyawan.
4. *Work life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work motivation*. *Work life Balance* mencerminkan kemampuan karyawan dalam mengelola dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara harmonis, sehingga tercipta kondisi kerja yang nyaman dan minim tekanan. Semakin baik tingkat *Work life Balance* yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *Work motivation* atau dorongan internal mereka untuk bekerja secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi faktor penting dalam meningkatkan semangat, komitmen, dan antusiasme karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

5. *Work motivation* pada karyawan di KSPPS BINAMA di Indonesia tidak memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap *Employee performance*.
6. Berdasarkan hasil pengujian Smart PLS, dapat disimpulkan bahwa *Work motivation* berperan sebagai variabel intervening dalam penelitian ini. *Work motivation* mampu memediasi pengaruh *employee well-being* terhadap *Employee Performance*, karena meskipun *employee well-being* tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja, kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan kinerja melalui peningkatan motivasi kerja. Namun, *Work motivation* tidak memediasi pengaruh *Work life Balance* terhadap *Employee performance*, karena *Work life Balance* telah berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, *Work motivation* juga tidak memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap *Employee performance*. Dengan demikian, *Work motivation* hanya berperan sebagai mediator pada hubungan *employee well being* terhadap *Employee performance* di KSPPS BINAMA Indonesia.

4.6. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diungkapkan dari hasil analisis penelitian untuk meningkatkan kompetensi teknis dan pelayanan karyawan di KSPPS BINAMA di Indonesia diatas, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kompetensi teknis dan pelayanan karyawan di KSPPS BINAMA di Indonesia, antara lain sebagai berikut:

1. Penguatan *Employee Well Being*

Dalam meningkatkan employee well-being, khususnya pada aspek kesejahteraan fisik, KSPPS BINAMA perlu memberikan perhatian terhadap pemenuhan kesehatan karyawan melalui penerapan perilaku hidup aman dan sehat di lingkungan kerja. Upaya ini dapat dilakukan melalui pencegahan risiko kesehatan, pengelolaan kesehatan tubuh secara teratur, pemberian waktu istirahat yang memadai, pelaksanaan pemeriksaan kesehatan secara berkala, mendukung kesejahteraan fisik karyawan melalui program aktivitas fisik dan olahraga, serta program peningkatan nutrisi dan gizi guna menjaga kondisi tubuh tetap prima. Pemenuhan aspek kesehatan fisik tersebut diharapkan mampu meningkatkan energi dan daya tahan tubuh karyawan sehingga produktivitas dapat meningkat secara berkelanjutan.

2. Peningkatan *Work life Balance*

Dalam meningkatkan *Work life Balance*, khususnya pada indikator *work interference with personal life*, KSPPS BINAMA perlu mengurangi tingkat gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi karyawan. Semakin kecil tekanan dan tuntutan kerja yang mengganggu waktu keluarga atau aktivitas pribadi, maka keseimbangan hidup karyawan akan semakin baik. Strategi yang dapat dilakukan antara lain mengatur jam kerja lebih fleksibel, membatasi pekerjaan di luar jam kerja, menetapkan target yang realistis, serta membangun budaya kerja yang menghargai waktu istirahat dan kehidupan pribadi karyawan.

3. Revitalisasi *Work Motivation*

Fokus revitalisasi *Work motivation* di KSPPS BINAMA perlu diarahkan pada penguatan kompensasi sebagai indikator kunci. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan akan mendorong semangat, keterlibatan, dan produktivitas kerja. Upaya ini dapat dilakukan melalui penyesuaian sistem penggajian, pemberian bonus atau insentif berbasis kinerja, penghargaan atas pencapaian, serta tunjangan yang mendukung kesejahteraan karyawan. Dengan strategi ini, kompensasi berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja secara berkelanjutan.

4.7. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dan dapat dijadikan dasar bagi penelitian selanjutnya. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil evaluasi model struktural (inner model), nilai koefisien determinasi (R-square) menunjukkan bahwa variabel *Employee performance* memperoleh nilai sebesar 45,9%, sedangkan variabel *Work motivation* memperoleh nilai sebesar 66,3%. Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun model penelitian telah mampu menjelaskan sebagian variasi variabel endogen, masih terdapat faktor-faktor lain di luar model penelitian yang berpotensi memengaruhi *Employee performance* dan *Work motivation*. Faktor-faktor tersebut antara lain kepuasan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, gaya

kepemimpinan, lingkungan kerja, maupun sistem kompensasi, yang belum dimasukkan dalam penelitian ini.

2. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen kuesioner tertutup sebagai alat pengumpulan data. Konsekuensinya, data yang diperoleh bersifat persepsional dan terbatas pada pilihan jawaban yang telah disediakan oleh peneliti. Keterbatasan ini menyebabkan peneliti belum dapat menggali secara lebih mendalam pengalaman, pandangan, serta alasan subjektif responden terkait *employee well being*, *Work life Balance*, dan *Work motivation* dalam memengaruhi *Employee performance*.
3. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen kuesioner tertutup sebagai alat pengumpulan data. Konsekuensinya, data yang diperoleh bersifat persepsional dan terbatas pada pilihan jawaban yang telah disediakan oleh peneliti. Keterbatasan ini menyebabkan peneliti belum dapat menggali secara lebih mendalam pengalaman, pandangan, serta alasan subjektif responden terkait *employee well being*, *Work life Balance*, dan *Work motivation* dalam memengaruhi *Employee performance*.

4.8. Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah diuraikan, maka beberapa agenda yang dapat direkomendasikan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan dalam menjelaskan *Employee performance*, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, sistem kompensasi, atau *employee engagement*, sehingga model penelitian menjadi lebih komprehensif dan memiliki daya jelaskan yang lebih kuat.
2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengombinasikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif, misalnya dengan melakukan wawancara mendalam atau menambahkan pertanyaan terbuka dalam kuesioner. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait persepsi dan pengalaman karyawan, khususnya dalam memahami peran *Work motivation* sebagai variabel intervening antara *employee well being* dan *Work life Balance* terhadap *Employee performance*.
3. Penelitian mendatang diharapkan dapat memperluas objek dan lokasi penelitian, baik pada KSPPS lain, lembaga keuangan syariah berbeda, maupun organisasi pada sektor lain. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas serta memberikan kontribusi empiris yang lebih kuat bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. M., & Admiral, V. (2019). *The Value of Worker Well-Being*. 134(6), 583–586. <https://doi.org/10.1177/0033354919878434>
- Aditya, F. (2024). *Pengaruh flexible working arrangement terhadap employee well-being pekerja gig di Malang*.
- Allifudin, R. M. P. (2020). *Pengaruh kepemimpinan, kesejahteraan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di pd. bkk karanganyar*. 18(2), 151–166. <https://www.neliti.com/publications/525512/pengaruh-kepemimpinan-kesejahteraan-dan-budaya-organisasi-terhadap-kinerja-karya>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). *KONSEP UMUM POPULASI DAN SAMPEL DALAM PENELITIAN*. 14(1), 15–31.
- Ananda. (2022). No Title. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan Volume 3 No. 3 (2022)*, 3(3), 651–664. <https://doi.org/https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i01.933>
- Anugrah, P. G., & Priyambodo, B. (2021). *Peran Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan Work From Home (WFH) di Masa Pandemi COVID-19 : Studi Literatur*. 19(April), 340–349.
- Arvel, V., & Shalli, A. A. (2024). *ANALISIS SISTEM KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PT. HARITA NICKEL*. 1192, 684–688.
- Asriani, Lorensa, D., Saputri, P., & Hidayati, T. (2023). *THE EFFECT OF COMPENSATION AND MOTIVATION TO EMPLOYEE. : : Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2023(1), 166–172. <https://doi.org/https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- Azzahra, R., Matondang, S., Lumbanraja, P., & Siahaan, E. (2023). *The Role Of Organizational Commitment In Mediating The Effect Of Employee Well-Being And Workload On Employee Performance : A Case Study Of ABC Company In Medan , Indonesia*. 1310–1316.
- Bhoir, M., & Sinha, V. (2024). *Employee well-being human resource practices: a systematic literature review and directions for future research*. *Future Business Journal*, 10(1), 1–18. <https://doi.org/10.1186/s43093-024-00382-w>
- Castano, E. pagan, Moreno, A. M., & Rojo, C. S. (2020). *Wellbeing in work environments*. *Journal of Business Research*, 115, 469–474. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.12.007>
- Chien, GCL, Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan: Bukti empiris dari hotel bintang 4 di Mongolia*. *Jurnal Sumber Daya Manusia Di Bidang Perhotelan & Pariwisata*, 473–495. [https://doi.org/Chien, GCL, Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. \(2020\).](https://doi.org/Chien, GCL, Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020).)

- Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan: Bukti empiris dari hotel bintang 4 di Mongolia. *Jurnal Sumber Daya Manusia di bidang Perhotelan & Pariwisata*, 19 (4), 473–495. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>
- Dhiki, Y. Y., Elisabeth, M., Ari, W., Erigenia, M., Bara, S., Utu, Y., & Sabu, M. A. (2025). Jurnal Ilmiah Pendidikan Citra Bakti ANALISIS FAKTOR TINGKAT PEMAHAMAN LITERASI NUMERASI SISWA SMA : PENDEKATAN MIXED METHODS. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Citra Bakti*, 12, 1206–1218.
- Dong, J., & Yan, S. (2022). *A Multicriteria Approach for Measuring Employee Well-Being*. 13(May), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.795960>
- Dumitriu, S., Bocean, C. G., Antoaneta, A., & Al-floarei, A. T. (2025). *The Role of the Workplace Environment in Shaping Employees ' Well-Being*. 1–27.
- Durar, Z. Z. (2024). *PENERAPAN MODEL UTAUT2 UNTUK MENGUKUR TINGKAT PENERIMAAN DAN PENGGUNAAN SISTEM ABCD UNJA NIM F1E117023 PROGRAM STUDI SISTEM IN FORM ASI*.
- Fadila, Y. S. (2025). *Mediating Role of Work Motivation in the Relationship Between Work Culture and Employee Performance*. 5, 174–185.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 441–456. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0016737>
- Forces, M., Faisal, A., Hameed, M., & Aleemi, A. R. (2022). *Work-Life Balance and Job Performance : A Mediating and Moderating Model*. 17(1), 1–22.
- Ghazali, I. (2021). *Partial least squares: konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.2. 9 untuk penelitian empiris*. http://library.matanauniversity.ac.id/matanalib/index.php?p=show_detail&iid=9173&keywords=
- Gio, P. U., Rezzy, E. C., & Rizki, S. (2022). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) dengan software WarpPLS. *Uwais Inspirasi Indonesia*. <https://books.google.co.id/books?id=HyikEAAAQBAJ>
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*.
- Handiyah, D., & Setyadi, M. C. S. (2025). " *The Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance through Job Satisfaction at the Manpower , Investment and One-Stop Integrated Services Office of Malang City* ". 4464(2), 66–73.
- Harris, J. E., & Gleason, P. M. (2023). Application of Path Analysis and Structural

- Equation Modeling in Nutrition and Dietetics. *Journal of the Academy of Nutrition and Dietetics*, 122(11), 2023–2035. <https://doi.org/10.1016/j.jand.2022.07.007>
- Hayong, C. V., Timuneno, T., & Clarce, S. M. (2025). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM KOTA KUPANG*. 367–378. <https://doi.org/10.70581/glory.v6i2>
- Hendri, M. I. (2025). Social Sciences & Humanities Open Exploring factors shaping sustainable employee performance : A systematic literature review. *Social Sciences & Humanities Open*, 11(July 2024), 101586. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101586>
- Hermawati, S. P., Z, F. M., & Norisanti, N. (2025). *THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE ON EMPLOYEE WORK MOTIVATION WITH BURNOUT AS A MEDIATING : A SURVEY ON EMPLOYEES OF PT . CHAROEN POKPHAND. 1*, 161–175.
- Hill, K., & Plimmer, G. (2024). *Employee Performance Management : The Impact of Competing Goals , Red Tape , and PSM*. <https://doi.org/10.1177/00910260241231371>
- Ihsan, M., & Ahmad, S. (2023). On Employee Performance : The Impact Of Work Motivation , Work Discipline , And Work Environment. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(3).
- Indra, F. J. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance , Burnout , dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi)*. 5(2), 90–99.
- Juliandi, A. (2018). *STRUCTURAL EQUATION MODEL PARTIAL LEAST SQUARE (SEM-PLS) DENGAN SMARTPLS*.
- Julpiana, E., Fuadi, H., Handayani, T., Manickam, D. K., & Morcote, I. C. (2024). Original Article The Effect of Work Motivation , Work Culture , Leadership and Work Experience on Employee Performance at Nusa Tenggara Barat Province , Indonesia. *International Journal of Management Science*, 2(2), 61–70.
- Kasperczuk, A., ĆWIAKAŁA, M., GÓRKA, E., RĘCZAJSKI, P., MRZYGLÓD, P., Maciej FRASUNKIEWICZ, A. D.-G., PIWNIK, J., & GARDOCKI, G. (2025). THE ROLE OF WORK-LIFE-BALANCE IN EFFECTIVE BUSINESS MANAGEMENT. *S I L E S I A N U N I V E R S I T Y O F TECHNOLOGY P U B L I S H I N G H O U S E*, 215.
- Khraim, H. (2025). *The impact of perceived organizational cronyism on decision-making : The moderating role of ethical organizational culture*. [https://doi.org/10.21511/ppm.23\(1\).2025.23](https://doi.org/10.21511/ppm.23(1).2025.23)
- Landolfi, A., Barattucci, M., De Rosa, A., & Lo Presti, A. (2021). The association

- of job and family resources and demands with life satisfaction through work–family balance: a longitudinal study among italian schoolteachers during the covid-19 pandemic. *Behavioral Sciences*, 11(10). <https://doi.org/10.3390/bs11100136>
- Laoli, E. S., & Ndraha, T. P. (2022). *Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai*. 1(1), 15–20.
- Liyana, N., Kamil, M., Beh, L., & Li, S. (2024). *Fostering Psychological Well-Being and Igniting Work Motivation in Employees : Gender as Moderator*. 17(1), 179–199.
- Manao, anis sumanti. (2022). *PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN NIAS SELATAN*. 5, 1–9.
- Maula, L. H., Jamil, A. S., & Zuana, M. M. M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Islami Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo. *Maret*, 5(1), 80–91.
- McLeod, S. (2024). Types of Interviews in Research. <https://www.simplypsychology.org/interviews.html>. <https://doi.org/https://doi.org/10.13140/RG.2.2.34737.80482>
- Miftakhul Uluma, S. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Motivasi Kerja Karyawan Generasi Z (Studi Pada PT Gudang Baru Berkah). *Dialektika : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 10(September), 415–428.
- Nining, A. S., Jaenab, J., & Wulandari, W. (2023). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima Adeina Sri Nining*. 1(4).
- Ondi, A., Suryani, H., Priatna, D. K., & Yulianti, M. L. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat*. 1(1), 8–15.
- Operandi, & Elhami, A. (2022). *Conducting an Interview in Qualitative Research*. 46(1), 0–2.
- Pamulang, U. (2024). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DI PT . POLINDO UTAMA KABUPATEN TANGERANG*. 1(2), 248–254. <https://doi.org/https://doi.org/10.59407/jmie.v1i2.373>
- Pandey, A., Maheshwari, M., & Malik, N. (2025). Acta Psychologica A systematic literature review on employee well-being : Mapping multi-level antecedents , moderators , mediators and future research agenda. *Acta Psychologica*, 258(June), 105080. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105080>
- Pawni, B., & Sailaja, V. (2025). *Workplace Stress , Motivation , and Well-Being among IT Professionals : An Empirical Study in Hyderabad*. 15(4), 1–14.
- Prabowo, G. A., Ruslan, M., & Karim, A. (2025). Analysis of Remuneration

- Allowances and Job Placement on Performance with Work Motivation Moderation Variables at BPJS Ketenagakerjaan in Sulawesi and Maluku Regions. *Indonesian Journal of Business and Management*, 7(2), 334–339. <https://doi.org/10.35965/jbm.v7i2.5177>
- Prayudi, A. (2023). *THE IMPACT OF WORK MOTIVATION , WORK ENVIRONMENT , AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION*. 9(1), 100–112.
- Provita, I. D., & Nabhan, F. (2023). *The Role of Work Motivation and Affective Commitment to Leverage Work Life Balance*. Atlantis Press International BV. <https://doi.org/10.2991/978-94-6463-154-8>
- Riyadi, B. E., & Suhana, S. (2025). *EMPLOYEE SATISFACTION AND WORK-LIFE BALANCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE: EMPLOYEE ENGAGEMENT AS MEDIATION VARIABLE*. 13(1), 305–323.
- Sahastian, A. (2025). *PENINGKATAN EMPLOYEE PRODUCTIVITY MELALUI GREEN WORKPLACE ENVIRONMENT DAN EMPLOYEE WELLBEING DI KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA SOLO*.
- Sari, A. S., Aprisilia, N., & Fitriani, Y. (2025). Teknik Pengumpulan Data dalam Penelitian Kualitatif: Observasi, Wawancara, dan Triangulasi. *Indonesian Research Journal on Education*, 5(2018), 539–545.
- Setyorini, W., Khotimah, S., & Rafi, M. (2021). *PENGARUH PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV . MASTER PRINT PANGKALAN BUN*. 9(2), 45–52.
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). *ANALISIS PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN GENERASI Y DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. 9, 1–11. <https://www.jurnalmadani.org/index.php/madani/article/view/223/118>
- Subarto, D. S. (2025). The Influence of Work-Life Balance and Employee Engagement on Performance Through Job Satisfaction. *Jurnal Economia*, 21(1), 106–124.
- Sugiyono. (2017). “*metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.*”
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., & Emely, B. (2022). *Work-Life Balance , Job Satisfaction , and Job Performance of SMEs Employees : The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors*. 13(June), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Syarif, N. T., Hasan, D., & Jakarta, U. M. (2025). *The Influence of Work-Life Balance and Job Satisfaction on Employee Performance at the Administrative Division of the Data and Information Center , Ministry of Education , Culture , Research , and Technology (Kemendikbudristek)*. 7(2), 54–66.

- Syutrika, R., Laloma, A., & Mambo, R. (2020). *PENGARUH KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW*. 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/download/28937/28217>
- Taherdoost, H. (2022). Data Collection Methods and Tools for Research; A Step-by-Step Guide to Choose Data Collection Technique for Academic and Business Research Projects. *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)*, 10, 10–38. <https://hal.science/hal-03741847v1/document>
- Tampubolon, L., & Huliselan, J. J. (2025). International Journal of Economics , Accounting , and Management. *International Journal of Economics, Accounting, and Management*, 1(6), 518–532.
- Thilagavathy, S., & Geetha, S. N. (2025). *Work-life balance -a systematic review*. 20(2), 258–276. <https://doi.org/10.1108/XJM-10-2020-0186>
- Tine, Y., & Reza, S. (2020). *Jurnal Manajemen Oikonomia*. 16(2), 29–44.
- Van den Broeck, A., H., JL, V. V., Y., Leroy, H., & & Gagné, M. (2021). Melampaui motivasi intrinsik dan ekstrinsik: Sebuah meta-analisis tentang konseptualisasi multidimensional motivasi kerja berdasarkan teori penentuan diri. *Organizational Psychology Review*, 240-273. <https://doi.org/https://doi.org/10.70581/glory.v6i2.16811>
- Wang, B., L., Y., Qian, J., & dan Parker, S. (2021). *Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective*. *Applied Psychology*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Wen, X., Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., & Hawkes, A. (2020). *Work – Life Balance : Definitions , Causes , and Consequences Author Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health Rights statement Downloaded from Work – Life Balance : Definitions , Causes , and Consequences*. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-05031-3>
- Wenli, Y., & Hamzah amer, bin jantan. (2023). *Mediating Role of Work Motivation on the relationship between Well-being and Performance*. 6(7), 1–14.
- Wider, W. (2024). *Enhancing employee performance through motivation : the mediating roles of green work environments and engagement in Jakarta ' s logistics sector*. May, 1–8. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1392229>
- Wirtadipura, D., & Sumarjo, W. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5, 59–74. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v5i2.1017>
- WOLOR, C. W., Solikhah, S., FIDHYALLAH, N. F., & LESTARI, D. P. (2020). *Effectiveness of E-Training, E-Leadership, and Work Life Balance on*

- Employee Performance during COVID-19*. 7(10), 443–450.
- Zainuddin, I., & Wardhana, A. (2023). *Metode Penelitian*.
- Zaitouni, M., Hewapathirana, G., Mostafa, M., Al, R., & Elmelegy, A. R. (2024). Heliyon Work-life balance: A landscape mapping of two decades of scholarly research. *Heliyon*, 10(14), e34084. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e34084>
- Zakaria, M., Ismail, A., Hendratni, T. W., Putrianti, F. G., Soeprapto, A., & Lubis, F. M. (2025). Analisis Pengaruh Self-Leadership, Workplace Well Being Dan Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement Pada Industri Jasa. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 1953–1962. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1550>
- Adams, J. M., & Admiral, V. (2019). *The Value of Worker Well-Being*. 134(6), 583–586. <https://doi.org/10.1177/0033354919878434>
- Aditya, F. (2024). *Pengaruh flexible working arrangement terhadap employee well-being pekerja gig di Malang*.
- Allifudin, R. M. P. (2020). *Pengaruh kepemimpinan, kesejahteraan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di pd. bkk karanganyar*. 18(2), 151–166. <https://www.neliti.com/publications/525512/pengaruh-kepemimpinan-kesejahteraan-dan-budaya-organisasi-terhadap-kinerja-karya>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). *KONSEP UMUM POPULASI DAN SAMPEL DALAM PENELITIAN*. 14(1), 15–31.
- Ananda. (2022). No Title. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan Volume 3 No. 3 (2022)*, 3(3), 651–664. <https://doi.org/https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i01.933>
- Anugrah, P. G., & Priyambodo, B. (2021). *Peran Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan Work From Home (WFH) di Masa Pandemi COVID-19 : Studi Literatur*. 19(April), 340–349.
- Arvel, V., & Shalli, A. A. (2024). *ANALISIS SISTEM KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PT. HARITA NICKEL*. 1192, 684–688.
- Asriani, Lorensa, D., Saputri, P., & Hidayati, T. (2023). THE EFFECT OF COMPENSATION AND MOTIVATION TO EMPLOYEE. : : *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2023(1), 166–172. <https://doi.org/https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- Azzahra, R., Matondang, S., Lumbanraja, P., & Siahaan, E. (2023). *The Role Of Organizational Commitment In Mediating The Effect Of Employee Well-Being And Workload On Employee Performance : A Case Study Of ABC Company In Medan , Indonesia*. 1310–1316.
- Bhoir, M., & Sinha, V. (2024). Employee well-being human resource practices: a

- systematic literature review and directions for future research. *Future Business Journal*, 10(1), 1–18. <https://doi.org/10.1186/s43093-024-00382-w>
- Castano, E. Pagan, Moreno, A. M., & Rojo, C. S. (2020). Wellbeing in work environments. *Journal of Business Research*, 115, 469–474. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.12.007>
- Chien, GCL, Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan: Bukti empiris dari hotel bintang 4 di Mongolia. *Jurnal Sumber Daya Manusia Di Bidang Perhotelan & Pariwisata*, 473–495. [https://doi.org/Chien, GCL, Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. \(2020\). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan: Bukti empiris dari hotel bintang 4 di Mongolia. Jurnal Sumber Daya Manusia di bidang Perhotelan & Pariwisata, 19 \(4\), 473–495. https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766](https://doi.org/Chien, GCL, Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan: Bukti empiris dari hotel bintang 4 di Mongolia. Jurnal Sumber Daya Manusia di bidang Perhotelan & Pariwisata, 19 (4), 473–495. https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766)
- Dhiki, Y. Y., Elisabeth, M., Ari, W., Erigenia, M., Bara, S., Utu, Y., & Sabu, M. A. (2025). Jurnal Ilmiah Pendidikan Citra Bakti ANALISIS FAKTOR TINGKAT PEMAHAMAN LITERASI NUMERASI SISWA SMA: PENDEKATAN MIXED METHODS. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Citra Bakti*, 12, 1206–1218.
- Dong, J., & Yan, S. (2022). A Multicriteria Approach for Measuring Employee Well-Being. 13(May), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.795960>
- Dumitriu, S., Bocean, C. G., Antoaneta, A., & Al-floarei, A. T. (2025). *The Role of the Workplace Environment in Shaping Employees ' Well-Being*. 1–27.
- Durar, Z. Z. (2024). PENERAPAN MODEL UTAUT2 UNTUK MENGUKUR TINGKAT PENERIMAAN DAN PENGGUNAAN SISTEM ABCD UNJA NIM F1E117023 PROGRAM STUDI SISTEM IN FORM ASI.
- Fadila, Y. S. (2025). *Mediating Role of Work Motivation in the Relationship Between Work Culture and Employee Performance*. 5, 174–185.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 441–456. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0016737>
- Forces, M., Faisal, A., Hameed, M., & Aleemi, A. R. (2022). *Work-Life Balance and Job Performance : A Mediating and Moderating Model*. 17(1), 1–22.
- Ghazali, I. (2021). *Partial least squares: konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.2. 9 untuk penelitian empiris*. http://library.matanauniversity.ac.id/matanalib/index.php?p=show_detail&i d=9173&keywords=
- Gio, P. U., Rezzy, E. C., & Rizki, S. (2022). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) dengan software WarpPLS. *Uwais Inspirasi Indonesia*. <https://books.google.co.id/books?id=HyikEAAAQBAJ>

- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*.
- Handiyah, D., & Setyadi, M. C. S. (2025). " *The Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance through Job Satisfaction at the Manpower , Investment and One-Stop Integrated Services Office of Malang City* ". 4464(2), 66–73.
- Harris, J. E., & Gleason, P. M. (2023). Application of Path Analysis and Structural Equation Modeling in Nutrition and Dietetics. *Journal of the Academy of Nutrition and Dietetics*, 122(11), 2023–2035. <https://doi.org/10.1016/j.jand.2022.07.007>
- Hayong, C. V., Timuneno, T., & Clarce, S. M. (2025). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWANPERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM KOTA KUPANG*. 367–378. <https://doi.org/https://doi.org/10.70581/glory.v6i2>
- Hendri, M. I. (2025). Social Sciences & Humanities Open Exploring factors shaping sustainable employee performance : A systematic literature review. *Social Sciences & Humanities Open*, 11(July 2024), 101586. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101586>
- Hermawati, S. P., Z, F. M., & Norisanti, N. (2025). *THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE ON EMPLOYEE WORK MOTIVATION WITH BURNOUT AS A MEDIATING : A SURVEY ON EMPLOYEES OF PT . CHAROEN POKPHAND. 1*, 161–175.
- Hill, K., & Plimmer, G. (2024). *Employee Performance Management : The Impact of Competing Goals , Red Tape , and PSM*. <https://doi.org/10.1177/00910260241231371>
- Ihsan, M., & Ahmad, S. (2023). On Employee Performance : The Impact Of Work Motivation , Work Discipline , And Work Environment. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(3).
- Indra, F. J. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance , Burnout , dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi)*. 5(2), 90–99.
- Juliandi, A. (2018). *STRUCTURAL EQUATION MODEL PARTIAL LEAST SQUARE (SEM-PLS) DENGAN SMARTPLS*.
- Julpiana, E., Fuadi, H., Handayani, T., Manickam, D. K., & Morcote, I. C. (2024). Original Article The Effect of Work Motivation , Work Culture , Leadership and Work Experience on Employee Performance at Nusa Tenggara Barat Province , Indonesia. *International Journal of Management Science*, 2(2), 61–70.
- Kasperczuk, A., ĆWIAKAŁA, M., GÓRKA, E., RĘCZAJSKI, P., MRZYGLÓD,

- P., Maciej FRASUNKIEWICZ, A. D.-G., PIWNIK, J., & GARDOCKI, G. (2025). THE ROLE OF WORK-LIFE-BALANCE IN EFFECTIVE BUSINESS MANAGEMENT. *S I L E S I A N U N I V E R S I T Y O F TECHNOLOGY P U B L I S H I N G H O U S E*, 215.
- Khraim, H. (2025). *The impact of perceived organizational cronyism on decision-making: The moderating role of ethical organizational culture*. [https://doi.org/10.21511/ppm.23\(1\).2025.23](https://doi.org/10.21511/ppm.23(1).2025.23)
- Landolfi, A., Barattucci, M., De Rosa, A., & Lo Presti, A. (2021). The association of job and family resources and demands with life satisfaction through work–family balance: a longitudinal study among italian schoolteachers during the covid-19 pandemic. *Behavioral Sciences*, 11(10). <https://doi.org/10.3390/bs11100136>
- Laoli, E. S., & Ndraha, T. P. (2022). *Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai*. 1(1), 15–20.
- Liyana, N., Kamil, M., Beh, L., & Li, S. (2024). *Fostering Psychological Well-Being and Igniting Work Motivation in Employees : Gender as Moderator*. 17(1), 179–199.
- Manao, anis sumanti. (2022). *PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN NIAS SELATAN*. 5, 1–9.
- Maula, L. H., Jamil, A. S., & Zuana, M. M. M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Islami Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo. *Maret*, 5(1), 80–91.
- McLeod, S. (2024). Types of Interviews in Research. <https://www.simplypsychology.org/interviews.html>. <https://doi.org/https://doi.org/10.13140/RG.2.2.34737.80482>
- Miftakhul Uluma, S. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Motivasi Kerja Karyawan Generasi Z (Studi Pada PT Gudang Baru Berkah). *Dialektika : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 10(September), 415–428.
- Nining, A. S., Jaenab, J., & Wulandari, W. (2023). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima Adeina Sri Nining*. 1(4).
- Ondi, A., Suryani, H., Priatna, D. K., & Yulianti, M. L. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat*. 1(1), 8–15.
- Operandi, & Elhami, A. (2022). *Conducting an Interview in Qualitative Research*. 46(1), 0–2.
- Pamulang, U. (2024). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DI PT . POLINDO UTAMA KABUPATEN TANGERANG*. 1(2),

- 248–254. <https://doi.org/https://doi.org/10.59407/jmie.v1i2.373>
- Pandey, A., Maheshwari, M., & Malik, N. (2025). Acta Psychologica A systematic literature review on employee well-being : Mapping multi-level antecedents , moderators , mediators and future research agenda. *Acta Psychologica*, 258(June), 105080. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105080>
- Pawni, B., & Sailaja, V. (2025). *Workplace Stress , Motivation , and Well-Being among IT Professionals : An Empirical Study in Hyderabad*. 15(4), 1–14.
- Prabowo, G. A., Ruslan, M., & Karim, A. (2025). Analysis of Remuneration Allowances and Job Placement on Performance with Work Motivation Moderation Variables at BPJS Ketenagakerjaan in Sulawesi and Maluku Regions. *Indonesian Journal of Business and Management*, 7(2), 334–339. <https://doi.org/10.35965/jbm.v7i2.5177>
- Prayudi, A. (2023). *THE IMPACT OF WORK MOTIVATION , WORK ENVIRONMENT , AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION*. 9(1), 100–112.
- Provita, I. D., & Nabhan, F. (2023). *The Role of Work Motivation and Affective Commitment to Leverage Work Life Balance*. Atlantis Press International BV. <https://doi.org/10.2991/978-94-6463-154-8>
- Riyadi, B. E., & Suhana, S. (2025). *EMPLOYEE SATISFACTION AND WORK-LIFE BALANCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE: EMPLOYEE ENGAGEMENT AS MEDIATION VARIABLE*. 13(1), 305–323.
- Sahestian, A. (2025). *PENINGKATAN EMPLOYEE PRODUCTIVITY MELALUI GREEN WORKPLACE ENVIRONMENT DAN EMPLOYEE WELLBEING DI KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA SOLO*.
- Sari, A. S., Aprisilia, N., & Fitriani, Y. (2025). Teknik Pengumpulan Data dalam Penelitian Kualitatif: Observasi, Wawancara, dan Triangulasi. *Indonesian Research Journal on Education*, 5(2018), 539–545.
- Setyorini, W., Khotimah, S., & Rafi, M. (2021). *PENGARUH PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV . MASTER PRINT PANGKALAN BUN*. 9(2), 45–52.
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). *ANALISIS PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN GENERASI Y DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. 9, 1–11. <https://www.jurnalmadani.org/index.php/madani/article/view/223/118>
- Subarto, D. S. (2025). The Influence of Work-Life Balance and Employee Engagement on Performance Through Job Satisfaction. *Jurnal Economia*, 21(1), 106–124.
- Sugiyono. (2017). “metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.”

- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., & Emely, B. (2022). *Work-Life Balance , Job Satisfaction , and Job Performance of SMEs Employees : The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors*. 13(June), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Syarif, N. T., Hasan, D., & Jakarta, U. M. (2025). *The Influence of Work-Life Balance and Job Satisfaction on Employee Performance at the Administrative Division of the Data and Information Center , Ministry of Education , Culture , Research , and Technology (Kemendikbudristek)*. 7(2), 54–66.
- Syutrika, R., Laloma, A., & Mambo, R. (2020). *PENGARUH KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW*. 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/download/28937/28217>
- Taherdoost, H. (2022). Data Collection Methods and Tools for Research; A Step-by-Step Guide to Choose Data Collection Technique for Academic and Business Research Projects. *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)*, 10, 10–38. <https://hal.science/hal-03741847v1/document>
- Tampubolon, L., & Huliselan, J. J. (2025). International Journal of Economics , Accounting , and Management. *International Journal of Economics, Accounting, and Management*, 1(6), 518–532.
- Thilagavathy, S., & Geetha, S. N. (2025). *Work-life balance -a systematic review*. 20(2), 258–276. <https://doi.org/10.1108/XJM-10-2020-0186>
- Tine, Y., & Reza, S. (2020). *Jurnal Manajemen Oikonomia*. 16(2), 29–44.
- Van den Broeck, A., H., JL, V. V., Y., Leroy, H., & & Gagné, M. (2021). Melampaui motivasi intrinsik dan ekstrinsik: Sebuah meta-analisis tentang konseptualisasi multidimensional motivasi kerja berdasarkan teori penentuan diri. *Organizational Psychology Review*, 240-273. <https://doi.org/https://doi.org/10.70581/glory.v6i2.16811>
- Wang, B., L., Y., Qian, J., & dan Parker, S. (2021). *Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective*. *Applied Psychology*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Wen, X., Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., & Hawkes, A. (2020). *Work – Life Balance : Definitions , Causes , and Consequences Author Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health Rights statement Downloaded from Work – Life Balance : Definitions , Causes , and Consequences*. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-05031-3>
- Wenli, Y., & Hamzah amer, bin jantan. (2023). *Mediating Role of Work Motivation on the relationship between Well-being and Performance*. 6(7), 1–14.

- Wider, W. (2024). *Enhancing employee performance through motivation : the mediating roles of green work environments and engagement in Jakarta ' s logistics sector*. May, 1–8. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1392229>
- Wirtadipura, D., & Sumarjo, W. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5, 59–74. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v5i2.1017>
- WOLOR, C. W., Solikhah, S., FIDHYALLAH, N. F., & LESTARI, D. P. (2020). *Effectiveness of E-Training, E-Leadership, and Work Life Balance on Employee Performance during COVID-19*. 7(10), 443–450.
- Zainuddin, I., & Wardhana, A. (2023). *Metode Penelitian*.
- Zaitouni, M., Hewapathirana, G., Mostafa, M., Al, R., & Elmelegy, A. R. (2024). Heliyon Work-life balance : A landscape mapping of two decades of scholarly research. *Heliyon*, 10(14), e34084. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e34084>
- Zakaria, M., Ismail, A., Hendratni, T. W., Putrianti, F. G., Soeprapto, A., & Lubis, F. M. (2025). Analisis Pengaruh Self-Leadership, Workplace Well Being Dan Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement Pada Industri Jasa. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 1953–1962. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1550>

