

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*,  
DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN MELALUI VARIABEL *INTERVENING* KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA  
STRATA SATU DALAM EKONOMI ISLAM**

**OLEH :**

**Shakila Martilastari**  
**NIM : 19108020066**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2023**

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*,  
DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN MELALUI VARIABEL *INTERVENING* KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA  
STRATA SATU DALAM EKONOMI ISLAM**

**OLEH :**

**Shakila Martilastari**  
**NIM : 19108020066**

**DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI**  
**DEFI INSANI SAIBIL, S.E.I., M.E.K.**  
**NIP. 19881204 201903 1 014**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2023**

# HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1381/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, PSYCHOLOGICAL CAPITAL, DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL INTERVENING KEPUASAN KERJA KARYAWAN

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : SHAKILA MARTILASTARI  
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020066  
Telah diujikan pada : Rabu, 16 Agustus 2023  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Defi Insani Saibil, S.E.I.,M.E.K  
SIGNED

Valid ID: 64e850cc7015d



Penguji I

Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, MM  
SIGNED

Valid ID: 64eeeb3ad0c15



Penguji II

Farid Hidayat, S.H., M.S.I.  
SIGNED

Valid ID: 64e489c3de1f6



Yogyakarta, 16 Agustus 2023

UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.  
SIGNED

Valid ID: 64eef7b9ba5d

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi Saudari Shakila Martilastari

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

*Assalamualaikum Wr.Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta memperbaiki seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi Saudari:

Nama : Shakila Martilastari

NIM : 19108020066


Judul Skripsi : **“Pengaruh *Employee Engagement*, *Psychological Capital*, dan *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Variabel *Intervening Kepuasan Kerja Karyawan*”**

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi Saudari tersebut dapat segera dimunaqasahkan. Atas Perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Yogyakarta, 18 Agustus 2023



**Defi Insani Saibil, S.E.L.,M.E.K**

**NIP. 19881204 201903 1 014**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

### SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Shakila Martilastari

NIM : 19108020066

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Employee Engagement, Psychological Capital, dan Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Variabel *Intervening* Kepuasan Kerja Karyawan**" adalah hasil penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam body note dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terjadi penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 18 Agustus 2023

Penyusun,



**Shakila Martilastari**  
**NIM 19108020066**

## HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Sebagai civitas akademika UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Shakila Martilastari

NIM : 19108020066

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Dengan mengemban ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Pengaruh *Employee Engagement*, *Psychological Capital*, dan *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Variabel *Intervening Kepuasan Kerja Karyawan*”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Yogyakarta, 18 Agustus 2023

Yang menyatakan



Shakila Martilastari  
NIM 19108020066



## HALAMAN MOTTO

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

“Janganlah kamu bersikap lemah dan janganlah pula kamu bersedih hati, padahal kamulah orang yang paling tinggi derajatnya jika kamu beriman.” (QS. Ali Imran: 139).



## HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Alhamdulillah dengan segala rasa syukur kepada Allah SWT atas nikmat dan hidayah-Nya sehingga proses dalam penyusunan tugas akhir ini mampu terselesaikan. Sholawat serta salam yang mudah-mudahan tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.*

*Saya mengucapkan terimakasih kepada pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung atas kelancaran skripsi ini. Dengan berbahagia, skripsi ini saya persembahkan:*

*Teruntuk kedua orang tua saya, yang selalu mendoakan, memberikan motivasi dan menaruh harapan besar untuk kesuksesan dan kebahagiaan di masa depan untuk putrinya.*

*Kepada Bapak/Ibu Dosen yang memberikan motivasi kepadaku dan telah memberikan ilmu kepadaku khususnya Ibu Siti Nur Azizah yang sudah membimbing dan mengarahkan skripsi hingga pencapaian saat ini, saya ucapkan terima kasih atas jasa dan pengabdianya, semoga dapat menjadi berkah amal ke depan terlebih di akhirat nanti.*

*Teruntuk sahabat-sahabat terbaik yang selalu menemani, memberikan masukan, motivasi, menampung segala keluh kesah.*

*Serta teruntuk Almamater kebanggaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan sejuta kenangan manis*



## PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba <sup>ˀ</sup>	B	Be
ت	Ta <sup>ˀ</sup>	T	Te
ث	Sa <sup>ˀ</sup>	ṯ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa <sup>ˀ</sup>	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha <sup>ˀ</sup>	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra <sup>ˀ</sup>	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Ṣad	ṣ	Es (dengan titik di bawah)

ض	Dad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za'	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	„Ain	„	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya'	y	Ye

**B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap**

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

**C. Ta'Marbuttah**

Semua *ta'marbuttah* ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlakukan bagi kata-kata Arab yang sudah

terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

#### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

َ	Fathah	Ditulis	A
ِ	Kasrah	Ditulis	I
ُ	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

#### E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

## F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

## G. Vokal Pendek yang Berurutan dan Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

## H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis dengan huruf awal "a".

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *syamsiah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *syamsiah* tersebut.

السماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

## I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

*Alhamdulillah* segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang senantiasa kita nantikan syafaatnya di *yaumul qiyamah* nanti.

Dalam penyusunan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan kali ini dengan kerendahan hati penulis bermaksud menyampaikan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah ikut berperan dalam penyusunan skripsi inii, khususnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdzwaiza, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah.
4. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra, SPD., M.SI. selaku Dosen Penasihat Akademik.
5. Bapak Defi Insani Saibil, S.E.I.,M.E.K. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing dan memberi arahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan yang sangat luas selama menempuh perkuliahan.

7. Seluruh Pegawai Staf Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Kedua orang tua tercinta Bapak Lasiman dan Ibu Siti Sumarti yang telah membesarkan saya dengan penuh kasih sayang dan telah menjadi sumber segalanya hingga saya sampai pada tahap ini.
9. Adik-adik saya tercinta Tangguh Bagus Wicaksono, dan Shinta Puspaningtyas yang telah menyayangi dan menambah keceriaan di kehidupan saya.
10. Saudara saya Dimas yang selalu membantu saya disaat saya berjuang untuk mencapai pendidikan saya.
11. Sahabat *Sahabat sampe tuwek*, Fitri, Dewi, Anna, Abir, Laras yang menjadi tempat bercerita suka duka selama perkuliahan.
12. Sahabat-sahabat saya, Fera, Lina, Erlyta, Teni, Mei, Yunisa, Wira, Azky yang selalu mensupport dan memberikan motivasi ketika penulis kehilangan semangat.
13. Sahabat *Limapusaka* Mas Tama, Mas Wildan, Mba Anggi, Mas Ian, Mas Ravi, Mba Alfy, Mba Yayah, Mba Dila, Mba Nining, Mas Sokhib, Mas Huda, Mas Erman, Mas Fikri, Mas Abi, Tasya, Fitri, Ulum, Yuni, Dini, Lany, Inayah, Tia, Isma, Zendi, Najib, Rama, Arini, Fatin, Fuad, Fajar, Akbar yang telah memberikan pengalaman tentang organisasi dan juga motivasi.
14. Teman-teman KKN 108 Gunungkidul Jetis yang telah memberikan banyak pengalaman dan cerita yang sangat berkesan.
15. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah kelas C khususnya Angkatan 2019 yang menjadi saksi perjuangan selama 4 tahun di bangku perkuliahan. Semoga kedepannya kita sukses sesuai dengan apa yang diinginkan dan dicita-citakan.



16. Seluruh responden yang bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Semoga, kebaikan yang kalian lakukan akan bernilai sebagai amal ibadah. *Aamiin*.
17. Seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan mereka dengan nikmat yang lebih berkah dan sempurna. Akhir kata penulis menyadari bahwa penelitian ini masih sangat jauh dari sempurna, maka dari itu kritik dan saran serta perkembangan dari penelitian ini sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga bermanfaat. *Aamiin*.

Yogyakarta, 1 Juni 2023

Hormat Penyusun



Shakila Martilastari

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xx</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xxi</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xxii</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	10
E. Sistematika Penulisan .....	12
<b>BAB II .....</b>	<b>14</b>
<b>LANDASAN TEORI.....</b>	<b>14</b>
A. Landasan Teori.....	14
1. Perilaku Organisasi .....	14
2. Produktivitas Kerja .....	20
3. <i>Employee Engagement</i> .....	30
4. <i>Psychological Capital</i> .....	34

5. <i>Work Life Balance</i> .....	39
6. Kepuasan Kerja.....	43
B. KAJIAN PUSTAKA.....	48
C. PENGEMBANGAN HIPOTESIS .....	62
D. KERANGKA PEMIKIRAN .....	71
<b>BAB III.....</b>	<b>72</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>72</b>
A. Jenis Penelitian.....	72
B. Data dan Sumber Data .....	72
C. Metode Pengumpulan Data.....	73
D. Lokasi Penelitian.....	75
E. Populasi dan Sampel .....	75
F. Definisi Operasional .....	76
G. Skala Pengukuran.....	78
H. Metode Analisis .....	80
<b>BAB IV .....</b>	<b>89</b>
<b>ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>89</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	89
B. Analisis Deskriptif Responden.....	90
C. Hasil Analisis Data .....	94
1. Outer Model .....	95
2. Inner Model.....	100
D. Pembahasan.....	108
<b>BAB V.....</b>	<b>125</b>
<b>PENUTUP.....</b>	<b>125</b>
A. Kesimpulan .....	125
B. Keterbatasan Penelitian.....	126
C. Saran .....	126
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>127</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>xxiii</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	48
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	76
Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert.....	79
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jabatan Kerja.....	93
Tabel 4.2 Hasil <i>Internal Consistency</i> dan <i>Convergence Validity</i> .....	95
Tabel 4.3 <i>Cross Loading</i> .....	98
Tabel 4.4 <i>R-Square</i> .....	101
Tabel 4.5 <i>Path Coefficient</i> .....	102
Tabel 4.6 <i>Specific Indirect Effects</i> .....	106



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Jumlah BPRS di Indonesia Tahun 2019-2022 .....	2
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian .....	71
Gambar 4.1 Analisis Deskriptif Responden.....	91
Gambar 4.2 Model Pengukuran ( <i>PLS-Algorithm with Outer Loading</i> ).....	95
Gambar 4.3 <i>Structural Model (Bootstrapping with inner-values)</i> .....	100



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. Kuisisioner Penelitian .....	xxiii
LAMPIRAN 2. Data Kuisisioner Penelitian.....	xxix
LAMPIRAN 3. Hasil Output Analisis Data Dengan SmartPLS 4.0.....	xxxiv
LAMPIRAN 4. Surat Keterangan Penelitian dan Magang .....	xxxviii
LAMPIRAN 5. Dokumentasi Penyerahan Kuisisioner dan Observasi .....	xxxix
LAMPIRAN 6. Sertifikat Penghargaan BPRS Margirizki Bahagia .....	xl
LAMPIRAN 7. Biodata Penulis.....	xli



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



## ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh produktivitas kinerja karyawan BPRS Margirizki Bahagia melalui variabel intervening kepuasan kerja, dengan responden 32 orang. Metode penelitian menggunakan kuantitatif dengan SmartPLS 4.0 sebagai alat analisis data. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner menggunakan skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement*, dan *psychological capital* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan p-value 0,009 dan 0,025, tetapi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan p-value 0,000 tetapi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kepuasan kerja disini tidak memediasi terhadap produktivitas kinerja karyawan.

Kata kunci: *employee engagement*, *psychological capital*, *work life balance* produktivitas kerja, dan kepuasan kerja.

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of employee performance productivity at BPRS Margirizki Bahagia through the intervening variable job satisfaction, with 32 respondents. The research method uses quantitative with SmartPLS 4.0 as a data analysis tool. Data collection was carried out by distributing questionnaires using a Likert scale. The results showed that employee engagement and psychological capital had a significant effect on productivity with p-values of 0.009 and 0.025, but had no effect on job satisfaction. Work life balance has a significant effect on job satisfaction with a p-value of 0.000 but has no effect on work productivity. Job satisfaction here does not mediate the productivity of employee performance..*

*Keywords: employee engagement, psychological capital, work life balance, work productivity, and job satisfaction.*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

# BAB I

## PENDAHULUAN

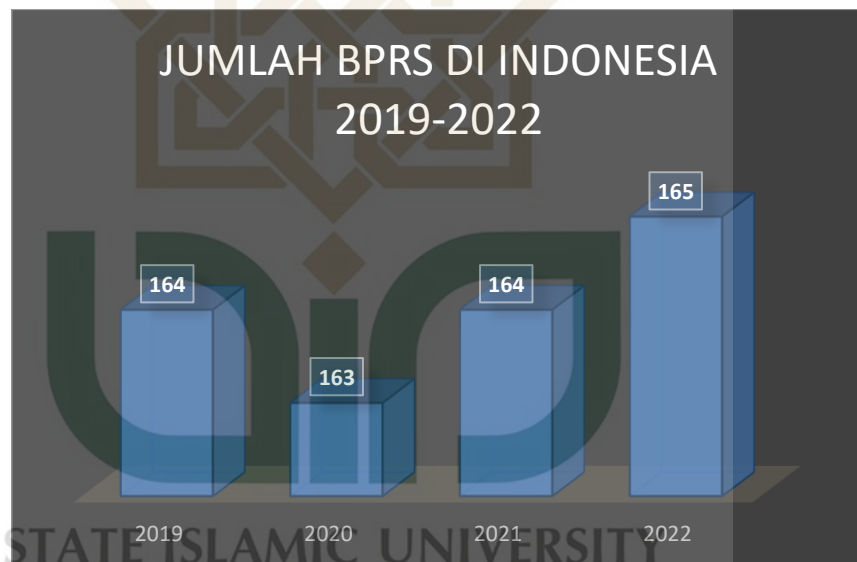
### A. Latar Belakang

Fenomena "*quiet quitting*" telah menjadi topik hangat dalam diskusi akhir-akhir ini. *Quiet quitting* adalah konsep di mana karyawan memilih untuk bekerja hanya sebatas tanggung jawab dan tingkat gaji yang mereka anggap cukup. Fenomena ini muncul karena kekecewaan karyawan terhadap minimnya penghargaan dari perusahaan terhadap usaha yang telah mereka berikan, terutama di masa pandemi di mana efisiensi karyawan dapat berdampak pada peningkatan beban kerja bagi karyawan yang tersisa. *Quiet quitting* juga muncul di tengah kesadaran yang semakin meningkat mengenai pentingnya menghindari *burnout* dengan cara menjaga keseimbangan bekerja. Menurut *Chief Customer Officer (CCO)* Mekari, Arvy Egadipoera, dalam pernyataannya, fenomena *quiet quitting* telah menarik perhatian berbagai perusahaan yang berusaha untuk mempelajari dampaknya terhadap produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, dengan cara pandang dan pendekatan yang tepat, *quiet quitting* dapat menjadi peluang bagi perusahaan untuk mengevaluasi kembali sistem dan kebijakan kepegawaian mereka guna memperkuat kepuasan kerja karyawan.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Hana Adi Perdana, "Mengenal Fenomena *Quiet Quitting* di Dunia Kerja dan Cara Mengatasinya", diakses dari <https://www.idntimes.com/business/economy/hana-adi-perdana-1/mengenal-fenomena-quiet-quitting-di-dunia-kerja-dan-cara-mengatasinya>, pada tanggal 27 Januari 2023 Pukul 13.58 WIB.

Dari fenomena tersebut akan berdampak terhadap Produktivitas kerja karyawan dimana produktivitas kerja memiliki dampak yang sangat penting bagi dunia perbankan. Perkembangan dunia perbankan khususnya Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) dapat dilihat dari tahun ke tahun melalui jumlah bank, jumlah kantor dan jumlah pegawai yang terus meningkat. Berdasarkan data yang dipublikasikan OJK, pada Desember 2022, jumlah BPRS di Indonesia bertambah menjadi 165 dengan 6.970 pegawai serta aset senilai Rp17,29 triliun.<sup>2</sup>



**Gambar 1.1 Jumlah BPRS di Indonesia Tahun 2019-2022**

Sesuai dengan Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, pengertian bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah. Bank syariah ini berbeda

---

<sup>2</sup>Badan Pusat Statistik, "Jumlah Bank dan Kantor Bank (Unit), 2019-2021", diakses dari <https://www.bps.go.id/indicator/13/937/1/jumlah-bank-dan-kantor-bank.html>, pada tanggal 23 Maret 2023 Pukul 22.04 WIB.

dengan bank konvensional yang mengikuti prinsip-prinsip perbankan umum. Bank syariah mengikuti prinsip-prinsip syariah yang melarang riba, spekulasi, dan transaksi yang tidak jelas, serta menganut prinsip bagi hasil. Bank syariah terdiri dari dua jenis, yaitu Bank Umum Syariah (BUS) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) (Ismail, 2017).

Penelitian ini dilakukan pada BPRS Margirizki Bahagia. BPRS Margirizki Bahagia merupakan lembaga keuangan syariah yang mengelola dana masyarakat (dana pihak ketiga) dalam bentuk investasi atau tabungan (deposito) sesuai dengan prinsip syariat Islam. Dana masyarakat disalurkan kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan, dan tentunya juga sesuai dengan prinsip syariah Islam. BPRS Margirizki Bahagia didirikan oleh pemegang saham yang merupakan anggota Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) pada awal tahun 1992, sehingga sudah 31 tahun berdiri. Dari hasil observasi yang peneliti lakukan, produktivitas kerja karyawan sangat bagus dengan salah satunya dibuktikan dari predikat kinerja keuangan yang sangat bagus dari beberapa tahun sebelumnya. Hanya saja setelah tahun 2014 sudah tidak mendapatkan predikat yang sangat bagus, yang berarti bahwa kinerja BPRS Margirizki Bahagia mengalami penurunan produktivitas kerjanya, oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan BPRS Margirizki Bahagia.

Melakukan analisis produktivitas merupakan hal yang penting, karena produktivitas merupakan salah satu bentuk pengukuran kinerja dan

dapat menjadi faktor yang diperhitungkan dalam proses pengambilan keputusan (Hseu & Shang, 2005). Penggunaan *input* yang tersedia untuk menghasilkan *output* yang maksimal adalah salah satu contoh penting dalam meningkatkan produktivitas dan sering kali dijadikan indikator utama untuk menilai kemampuan bersaing (Hidayati, 2005). Saat ini, terdapat perkembangan literatur yang signifikan mengenai produktivitas pada lembaga keuangan yang telah diteliti oleh berbagai peneliti melalui pendekatan parametrik maupun non-parametrik. Dalam konteks perbankan syariah, hasil studi umumnya menyimpulkan bahwa produktivitas bank syariah terus meningkat (Afi atun & Wiryono, 2010). Produktivitas kerja adalah parameter untuk mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai hasil (*output*), baik dalam sisi kuantitas maupun kualitas. Produktivitas kerja tiap karyawan bervariasi, tergantung pada tingkat kegigihan mereka dalam menjalankan tugasnya, baik secara individu, kelompok, maupun organisasi (Yuniarsih dkk, 2016:156).

Menurut J. Ravianto, produktivitas kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu oleh karyawan atau tenaga kerja itu sendiri (internal) dan faktor-faktor lain yang berasal dari manajemen organisasi atau perusahaan (eksternal). Faktor internal berasal dari karakteristik individu tenaga kerja seperti motivasi, etos kerja, kedisiplinan, pendidikan, keterampilan sementara faktor eksternal berasal dari faktor-faktor di luar kemampuan individu tenaga kerja seperti sikap mental, manajemen, jaminan sosial, upah/gaji, lama bekerja, pendidikan, lingkungan sosial serta keluarga,



kesempatan berprestasi, pengawasan (Ravianto, 1986). Dalam konteks penelitian ini, faktor internal melibatkan *employee engagement* dan *psychological capital*, sementara faktor eksternalnya adalah *work life balance*.

Faktor pertama yaitu *employee engagement*. Albrecht (2010:4) mendefinisikan *employee engagement* sebagai kondisi di mana karyawan terlibat secara psikologis dengan pekerjaannya. Karyawan yang terlibat secara fisik, kognitif, dan emosional saat menunjukkan performa kerja, termasuk dalam kategori *employee engagement*. Schaufeli, Salanova, Roma, & Bakker (2002) mendefinisikan *engagement* sebagai kondisi positif, bermakna, dan penuh motivasi yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* menunjukkan tingkat energi yang tinggi, kemampuan untuk pulih dari tekanan, motivasi untuk mencoba, serta ketekunan dalam mengatasi hambatan. *Dedication* mencerminkan perasaan nilai diri, antusiasme, inspirasi, penghargaan, dan tantangan. Terakhir, *absorption* menggambarkan konsentrasi yang penuh terhadap tugas yang sedang dilakukan.

Faktor kedua yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu *Psychological Capital*. Menurut Luthan dkk. (2007:24), untuk menjalankan profesinya dengan baik, seseorang perlu memiliki perkembangan psikologis yang positif yang dikenal sebagai *PsyCap (Psychological Capital)*. *PsyCap* ini mencakup karakteristik-karakteristik seperti *self-efficacy*, yaitu keyakinan diri untuk memilih dan mengarahkan upaya yang diperlukan

untuk berhasil dalam tugas-tugas menantang; *optimism*, yaitu membuat atribusi positif tentang keberhasilan di masa kini dan mendatang; *hope*, yaitu tekun dalam mencapai tujuan dan fleksibel dalam mengalihkan cara untuk mencapai tujuan dalam rangka meraih keberhasilan; dan resiliensi, yaitu kemampuan individu untuk bertahan dan bangkit kembali bahkan melampaui keadaan semula saat menghadapi masalah dan kesulitan, dengan tujuan mencapai keberhasilan.

Untuk menjaga produktivitas kerja karyawan, keseimbangan antara kehidupan karyawan dan pekerjaan menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam merancang kebijakan, sebagaimana dikemukakan oleh Maslichah dan Hidayat (2017). *Work life balance* mencerminkan kepuasan individu dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Karyawan akan merasa didukung oleh lingkungan baik di rumah, lingkungan pertemanan, maupun di lingkungan kerja ketika *work life balance* yang dimiliki tinggi.

Adapun penelitian yang hasilnya bertentangan ataupun berbeda dengan penelitian lainnya yaitu pada penelitian dilakukan oleh Wijayati (2021), dimana disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara *employee engagement* dan kepuasan kerja pada anggota kru bus PT. Haryanto Motor Indonesia. Hasil ini mendukung temuan yang dijelaskan oleh Fauziridwan (2019) yang menyatakan bahwa meskipun *employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, namun pengaruh tersebut tidak signifikan. Penelitian Idris & Manganrao (2017),

yang menyimpulkan bahwa dampak modal psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan tidak signifikan dan penelitian dilakukan oleh Ningsih (2021), yang menyatakan bahwa meskipun kepuasan kerja memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kepuasan kerja karyawan adalah faktor penting yang mempengaruhi produktivitas perusahaan. Menurut Hasibuan (2001: 202), kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional positif yang meliputi kepuasan dan kesenangan seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut tercermin melalui moral kerja, kedisiplinan, dan kinerja yang baik dari karyawan. Kepuasan kerja ini dapat dirasakan oleh karyawan baik dalam maupun di luar lingkungan kerja.

Kepuasan kerja juga berfungsi sebagai mediasi terhadap produktivitas kerja, karena Kepuasan kerja juga dapat disebut kepuasan karyawan dimana hal ini menjelaskan apakah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, lingkungan kerja, atasan, dan lainnya. Akan lebih baik apabila terdapat keseimbangan hubungan antara karyawan dan atasan. Hal ini menjadi alasan mengapa karyawan membutuhkan imbalan. Ketika seorang karyawan mendapatkan imbalan maka ia akan merasa puas dengan pekerjaannya. Peluang kerja yang sama akan membuat karyawan bekerja keras dan cenderung setia kepada perusahaan atau organisasi dimana ia bekerja. Sistem imbalan saat ini menjadi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan yang dapat berupa finansial dan non finansial. Pelatihan dan pengembangan, penilaian

kinerja dan sistem imbalan merupakan faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Jika salah satu dari hal tersebut rendah maka karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Hubungan diantara tiga faktor ini memberikan pengaruh positif dalam produktivitas dari seorang karyawan dan dapat membantu karyawan untuk bekerja lebih baik (Akhtar, 2016).

Berdasarkan latar belakang yang telah diutarakan, penulis menemukan celah untuk dapat melakukan penelitian yang baru. Penulis ingin meneliti mengenai produktivitas karyawan yang dipengaruhi oleh *employee engagement*, *psychological capital*, dan *work life balance*. Berdasarkan pemaparan yang telah disebutkan, maka penulis ingin mengukur seberapa besar produktivitas karyawan terhadap perusahaan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi. Oleh karena itu, penulis akan meneliti dengan judul **“Pengaruh *Employee Engagement*, *Psychological Capital*, dan *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Variabel *Intervening* Kepuasan Kerja Karyawan”**

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka pokok masalah yang akan dikaji adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap produktivitas karyawan?
2. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan?

3. Bagaimana pengaruh *psychological capital* terhadap produktivitas karyawan?
4. Bagaimana pengaruh *psychological capital* terhadap kepuasan kerja karyawan?
5. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap produktivitas karyawan?
6. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan?
8. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?
9. Bagaimana pengaruh *psychological capital* terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?
10. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan pengaruh *employee engagement* terhadap produktivitas karyawan.
2. Untuk menjelaskan pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Untuk menjelaskan pengaruh *psychological capital* terhadap produktivitas karyawan.
4. Untuk menjelaskan pengaruh *psychological capital* terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Untuk menjelaskan pengaruh *work life balance* terhadap produktivitas karyawan.
6. Untuk menjelaskan pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja.
7. Untuk menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
8. Untuk menjelaskan pengaruh *employee engagement* terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
9. Untuk menjelaskan pengaruh *psychological capital* terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
10. Untuk menjelaskan pengaruh *work life balance* terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dalam tujuan penelitian ini, memberikan beberapa manfaat bagi berbagai pihak, baik bagi peneliti, mahasiswa, dan akademisi :



1. Bagi Peneliti, penelitian dapat memberikan manfaat dalam menambah ilmu pengetahuan dan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh sebelumnya. Penelitian juga dapat melengkapi penelitian sebelumnya dengan menguji hipotesis yang sama atau dengan menggunakan pendekatan yang berbeda. Peneliti dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai topik yang diteliti, serta meningkatkan kemampuan dalam merancang dan melaksanakan penelitian yang baik dan benar. Peneliti juga dapat mengembangkan dan memperkaya metode dan teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut. Dengan demikian, penelitian memiliki manfaat yang penting dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta penerapannya dalam kehidupan sehari-hari.
2. Bagi Praktisi, penelitian ini dapat bermanfaat bagi praktisi, khususnya pihak perbankan, dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai sumber referensi dalam merancang kebijakan dan praktik kerja karyawan. Dalam industri perbankan, karyawan merupakan aset penting yang mempengaruhi kualitas layanan dan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, perbankan perlu memperhatikan kesejahteraan dan kepuasan karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka. Praktisi perbankan dapat menggunakan informasi ini untuk merancang kebijakan dan praktik yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan, seperti pengembangan



program fleksibilitas kerja, program pelatihan dan pengembangan karir, program kesehatan dan kesejahteraan karyawan, dan lain sebagainya.

3. Bagi Akademisi, penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi akademisi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hasil penelitian ini dapat menjadi sumbangan dalam penelitian selanjutnya dan dapat menjadi acuan bagi akademisi dalam melakukan penelitian mengenai topik yang sama atau terkait. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan masukan bagi kurikulum pendidikan di perguruan tinggi atau institusi pendidikan lainnya. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan ajar untuk mengajarkan kepada mahasiswa dan peserta didik lainnya.

## **E. Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab pertama, yaitu pendahuluan. Berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab kedua, menjelaskan tentang landasan teori. Berisi kajian pustaka, pengembangan hipotesis penelitian dan kerangka pemikiran.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ketiga, yaitu metodologi penelitian. Berisi tentang jenis penelitian, sumber dan metode pengambilan data, lokasi penelitian,

populasi dan sampel, definisi operasional, skala pengukuran, serta metode analisis.

#### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab keempat, yaitu hasil penelitian dan pembahasan. Berisi tentang hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penelliti.

#### BAB V PENUTUP

Bab kelima merupakan bagian penutup yang mengandung ringkasan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, serta berisi saran bagi pihak terkait dan identifikasi keterbatasan dari penelitian ini.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

*Employee engagement, psychological capital*, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat bukti signifikan yang mendukung hubungan antara *employee engagement* dan *psychological capital* dengan produktivitas kerja. Nilai *path coefficient* memiliki tanda yang positif, yang menunjukkan hubungan positif antara kedua variabel tersebut yaitu, semakin baik *employee engagement* dan *psychological capital* yang dirasakan oleh karyawan BPRS Margirizki Bahagia maka semakin tinggi produktivitas kerjanya. *Work life balance* juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi pula kepuasan yang diterima karyawan BPRS Margirizki Bahagia.

Sebaliknya, *employee engagement*, dan *psychological capital* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga tidak memiliki dampak substansial pada kepuasan kerja karyawan BPRS Margirizki Bahagia. *Work life balance* dan kepuasan juga tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kepuasan kerja disini tidak memediasi hubungan antara *employee engagement, psychological capital*, dan *work life balance* dengan produktivitas kerja, yang menunjukkan bahwa antara

*employee engagement*, *psychological capital*, dan *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini hanya menggunakan objek penelitian dengan populasi karyawan dan sampel yang didapat tidak banyak meskipun sudah memenuhi syarat dalam pengujian analisis data, akan tetapi dengan semakin banyak sampel data yang didapat akan mempengaruhi tingkat atau hasil penelitian. Data Primer dalam penelitian ini yaitu penyebaran kuesioner yang pengisiannya tidak diawasi secara langsung.

## **C. Saran**

Saran bagi praktisi, dalam meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperbaiki *employee engagement*, *psychological capital*, dan *work life balance* untuk menunjang kepuasan dalam pelaksanaan kerjanya menjadi produktif. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar mempertimbangkan inklusi variabel tambahan dalam penelitian ini guna memperkaya analisis dan mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam. Selain itu, disarankan juga untuk menggunakan berbagai aplikasi perhitungan analisis yang beragam untuk memastikan hasil penelitian yang lebih optimal dan komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- A Muri Yusuf. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Penelitian Gabungan (Pertama)*. Jakarta: Renika Cipta.
- Abdullah, Dudung., & Hernita, Nita. (2020). Pengaruh Psychological Capital Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Kecap di Kabupaten Majalengka. ; *Jurnal Ekonomi Syariah dan Bisnis*, 3(2), 131-137.
- Adi. 2021. "Perkuat SDM, Bank Syariah Indonesia Gelar ODP dan Literasi Syariah <https://pasardana.id/news/2021/6/11/perkuat-sdm-bank-syariah-indonesia-gelar-odp-dan-literasi-syariah/>, diakses pada 27 Januari 2023 pukul 14.23.
- Afi atun, P., & Wi ryono, S. K. (2010). Efficiency and Productivity of Indonesian Islamic Banking. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 9(3), 264–278.
- Alam, M. N., Hassan, M. M., Bowyer, D., & Reaz, M. (2020). The effects of wages and welfare facilities on employee productivity: Mediating role of employee work motivation. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 14(4), 38–60. <https://doi.org/10.14453/aabfj.v14i4.4>
- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*. UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- Bagis, Fatmah., Iriwati., & Rahmawati, Dwi Vina. (2019). The Effect Of Employee Engagement, Organizational Culture And Emotional Intelligence To Wards Organizational Commitment On Employees Of Pt. Perkebunan Nusantara IX Kebun Semugih. *International journal of Sharia, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 3(4), 455-462.
- Bakker, A. B., & Evangelia, D. 2008. Toward A Model of Work Engagement. *Career Development International*, 13(3).
- Baumruk, R. (2004). The missing link: the role of employee engagement in business success. *Workspan*, Vol 47, pp. 48-52.
- Buchori, Achmad., dkk. (2003). Kajian Kinerja Industri BPRS di Indonesia. *Bulletin of Monetary Economics and Banking*, Bank Indonesia, vol. 5(4), pages 1-60, March.
- Cooper, Donald R dan Schindler, Pamela S. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta. Salemba Empat.

- Dayyan, Audy., dkk. (2019). Pengaruh *Employee Engagement, Training and Development* dan *Shared Leadership* Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Telkom Banda Aceh. *Journal of Economics Science*, 5(1), 39-49.
- Desyana, Eka., & Sembiring, Jafar. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di BJB Cabang Soreang). *e-Proceeding of Management*, 3(1).
- Djaali dan Muljono, Pudji. 2007. *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- Duryadi. (2021). *BUKU AJAR, METODE PENELITIAN ILMIAH. Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS* (J. T. Santoso, Ed.). Yayasan Prima Agus Teknik.
- Edi Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fauziridwan, M. (2019). Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior serta Dampaknya terhadap Turnover Intention. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 11(9 Special Issue), 1100–1104. <https://doi.org/10.5373/JARDCS/V11/20192677>
- Ganapathi, Made Devan., & Gilang, Alini. (2016). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero). *e-Proceeding of Management*, 3(1), 506-511.
- Gibson, Ivancevich., & Donnelly. 1995. *Organisasi*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). *STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM) BERBASIS VARIAN: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis*. Jakarta: Inkubator Penulis Indonesia.
- Hidayati, J. (2005). Analisis kinerja bank dengan DEA. *Jurnal Sistem Teknik Industri*, 6(2), 17–23.
- Hudson. (2005). *The Case for Work Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Sydney: Hudson Highland Group, Inc
- Hseu, J. S., & Shang, J. K. (2005). Productivity changes of pulp and paper industry in OECD countries, 1991-2000: A nonparametric Malmquist approach. *Forest Policy and Economics*, 7(3), 411–422. <https://doi.org/10.1016/j.forpol.2003.07.002>



- Indriantoro, Nur and Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE.
- Irwandi, Frilia Yuwana., & Sanjaya, Arwin. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda). *Journal of Business Management Education*, 7(2), 1-7.
- Ismail. Perbankan Syariah. Jakarta: Prenada Media Group, 2017.
- J, Anita. (2014). Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance. Emerald Group Publishing Limited, 63, 308-323. doi:10.1108/IJPPM-01-2013-0008
- J.Ravianto 1986. *Produktivitas dan Pengukuran Bagaimana Mengukur Produktivitas*. Lembaga Sarana Informasi Usaha. Jakarta.
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2015). The Impact of Employees' Positive Psychological Capital on Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviors in the Hotel. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1135–1156. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/IJCHM-01-2014-0019>
- Kaswan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kristanti, S. E., Purnamasari, M., & Widjaja, D. C. (2017). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turn Over Intention di Swiss-Belinn Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 2017, 141–152.
- Kuncoro, Mudrajad. 2011. *Metode Kuantitatif*. Edisi 4. Yogyakarta.
- Lisdiani, V. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Hotel Grasia Semarang). *Journal Of Social and Political Science*.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: ANDI.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- Marimin, A., & Santoso, H. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Pada Kinerja Karyawan Bank Muamalat



Surakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(3), 703.  
<https://doi.org/10.29040/jiei.v6i3.1467>

Maslichah, N., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 49(1), 60–68.

Maulidya, D. (2020). *Pengaruh Celebrity Endorser Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Dengan Citra Merek Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.

McDonald, P. Bradley, L. and Brown, K. 2005. Explanations for The Provision Utilization Gap in Work-Family Policy. *Women in Management Review* (in press).

Mubarak, Nabil Dzaky. (2021). Pengaruh Dimensi Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja : Studi Pada Karyawan Bank Btn Kantor Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 9(2).

Noor, K. M. 2011. Work-Life Balance and Intention to Leave among Academics in Malaysian Public Higher Education Institutions. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 2, No. 11, pp. 240-248.

Pebiyanti, Fyilia., & Winarno, Alex. (2021). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya). *e-Proceeding of Management*, 8(4), 3751-3771.

Peterson, S., dkk. 2011. Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach. *Personnel Psychology Journal*.

Perdana, Hana Adi. 2022. “Mengenal Fenomena Quiet Quitting di Dunia Kerja dan Cara Mengatasinya”, [https://www.idntimes.com/business/economy/hana-adi-perdana\\_1/mengenal-fenomena-quiet-quitting-di-dunia-kerja-dan-cara-mengatasinya](https://www.idntimes.com/business/economy/hana-adi-perdana_1/mengenal-fenomena-quiet-quitting-di-dunia-kerja-dan-cara-mengatasinya), diakses pada 27 Januari 2023 pukul 13.58.

Rahajeng, Mutia Garini., & Handayani, Kristin (2022). The effect of work life balance and work satisfaction on work productivity of employees of the Special Capital Region of Jakarta. *Jurnal Ekonomi Perusahaan*. Vol. 29(1).

Ravelby, T. A., Linda, M. R., & Nurofik, A. (2020). Pengaruh Self-Efficacy dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan di Padang. *Journal MEDIA BINA ILMIAH*, 15(4), 4239–4248.

Riyanto, Yatim. (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya : Penerbit SIC.

- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458.
- Sarwono, J., & Narimawati, U. (2015). *Membuat Skripsi, Tesis dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS - SEM)* (T. A. Prabawati, Ed.; 1 ed.). ANDI.
- Saepudin, E., & Surya, E. (2017). *Productivity Model of Work*. 65–69.
- Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*.
- Schieman, W. A. (2011). *Reinventing Talent Management: How to Maximize Performance in the New Marketplace, Alignment Capability, Engagement*. Jakarta : PPM Manajemen.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sekaran, Uma., & Bougie, Roger. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta. Salemba Empat.
- Septianingsih, Harum., & Saibil, Defi Insani. 2023. The Influence of Hr Information Systems Competence and Work Discipline on Work Productivity Post-Merger Bank Syariah Indonesia (Branch Mataran Pajenggik 1). *Journal of Business Management and Islamic Banking*, 2(1), 37-49.
- Setiawan, Onky Dwi., & Widjaja, Deborah Christine. (2018). Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Shangri-La Hotel Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 6(2), 120-134.
- Singh, P. and Khanna, P. 2011. WorkLife Balance: A Tool for Increased Employee Productivity and Retention. *Lachoo Management Journal*. Vol. 2, No. 2, pp. 188-206.
- Sofyandi, Herman, dan Iwa Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stephen P. Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sulaiman., & Safrin, Abdul. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Konveksi dan Percetakan Mattoangin di Kota Makassar. *Economy Deposit Journal*, 2(2), 21-27.

- Uma Sekaran. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Widarjono, A. (2015). *Analisis Multivariat Terapan Dengan Program SPSS, AMOS, dan SMARTPLS* (2 ed.). UPP STIM YKPN.
- Widoyoko, Eko Putro. (2014). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Wijayati, Dewie Tri. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*,9(3),1092-1100.
- Yamin, S., & Kurniawan, H. (2011). *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modelling: Aplikasi dengan Software XLSTAT, Smart PLS, dan Visual PLS* (0, Ed.). Salemba Infotek.
- Yuniarsih dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Empat. Bandung: CV Alfabet
- Zaman, Nur., & Tjahjaningsih, Endang. (2017). Pengaruh Modal Psikologi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*,24(1), 50-61.
- <https://bprs-mrb.co.id/tentang/sejarah/>. Diakses pada 23 Februari 2023 pukul 12.30.
- <https://www.bps.go.id/indicator/13/937/1/jumlah-bank-dan-kantor-bank.html>. Diakses pada tanggal 23 Maret 2023 Pukul 22.04 WIB.