

**FAKTOR DETERMINAN KINERJA KARYAWAN DENGAN
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(STUDI KASUS PADA BANK MUAMALAT MANGKUBUMI
YOGYAKARTA)**



**PROPOSAL SKRIPSI
DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA SEBAGAI SALAH
SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA EKONOMI ISLAM**

Disusun oleh:

PEBRIANTI

20108020053

Dosen Pembimbing:

HASAN AL BANNA, SEI., M.E

NIP 19900312 000000 1 301

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
2024**

HALAMAN PENGESAHAN



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-1231/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2024

Tugas Akhir dengan judul : FAKTOR DETERMINAN KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI KASUS PADA BANK MUAMALAT MANGKUBUMI YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : PEBRIANTI
Nomor Induk Mahasiswa : 20108020053
Telah diujikan pada : Selasa, 06 Agustus 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Hasan Al Banna, SEI., M.E
SIGNED

Valid ID: 66c5b8caf3f9b



Penguji I
Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
SIGNED

Valid ID: 66c5af190bb4e



Penguji II
Mahfud Asyari, S.E., M.M.
SIGNED

Valid ID: 66c3fe6742869



Yogyakarta, 06 Agustus 2024
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 66c6cdc80533f

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Pebrianti
NIM : 20108020053
Judul Skripsi : Faktor Determinan Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Bank Muamalat Mangkubumi Yogyakarta)

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang ilmu Ekonomi

Dengan ini saya mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 17 Juli 2024
Pembimbing,



Hasan Al Banna, SEI., M.E
NIP: 19900312 000000 1 301

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Pebrianti
NIM : 20108020053
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **FAKTOR DETERMINAN KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI KASUS PADA BANK MUAMALAT MANGKUBUMI YOGYAKARTA)** adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penyusun.

Yogyakarta, 29 Juli 2024

Yang menyatakan,



Pebrianti

NIM: 2018020019

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Pebrianti

Nim : 20108020053

Prodi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Milik Bebas Non Eksklusif (*Non Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya berjudul:

“Faktor Determinan Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Bank Muamalat Mangkubumi Yogyakarta)”.

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 25 Juli 2024



Pebrianti
20108020053

HALAMAN MOTTO

“Mungkin itulah hidup. Jika aku mengambil arah yang berlawanan dengan orang lain, mungkin akan lebih santai, tenang dan damai. *So, i'm gonna strike this thing called life.*”

Because life goes on. So, just keep swimming just keep swimming just keep swimming,, (Dory)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya, yang membuat saya memiliki kekuatan dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas akhir saya meskipun dengan proses yang sulit. Tidak lupa shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, manusia paling mulia di dunia dan panutan kita semua.

***Teruntuk kedua orangtua penulis yang tercinta.** Cinta pertamaku Ayahanda Arman Daulay dan Kunci surgaku Ibunda Nurilam Sari Siagian. Terimakasih yang tiada terhingga atas segala dukungan, pengorbanan, doa yang tak pernah putus, serta cinta dan kasih sayang yang tiada henti sehingga menjadi motivasi terbesar penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.*

Teruntuk kedua saudara kandung penulis, Ahmad Arianto dan Riski Nadilla. Terimakasih atas segala bentuk dukungan yang diberikan kepada penulis, semoga kelak kita bisa menjadi anak yang membanggakan kedua orangtua.

Kepada Bapak/Ibu Dosen yang memberikan ilmu pengetahuan, wawasan, bimbingan, pengalaman dan pengajaran. Terkhusus untuk Bapak Hasan Al Banna SEI., ME selaku dosen pembimbing dan Pak Joko Setyono, SE., M.Si. selaku dosen akademik penulis. Terimakasih saya ucapkan atas jasa dan pengabdianya, semoga membawa keberkahan dan manfaat kedepannya.

Teruntuk sahabat-sahabat yang selalu menemani dan memberikan motivasi serta teman-teman Almamater kebanggaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang memberikan pengalaman dan kenangan.

Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all these hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for always being a giver and trying to give more than I receive. I wanna thank me for trying to do more right than wrong. I wanna thank me for just being me all the time.



SISTEM TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi adalah pengalihan tulisan dari satu bahasa ke dalam tulisan bahasalain. Dalam skripsi ini transliterasi yang dimaksud adalah pengalihan tulisan Bahasa Arab ke Bahasa Latin. Penulisan Transliterasi Arab-latin dalam skripsi ini menggunakan transliterasi berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543 b/U/1987. Secara garis besar urainnya adalah sebagai berikut:

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es (titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (titik di bawah)
خ	Kha'	KH	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ž al	Ž	Ze (titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Šad	Š	Es (titik di bawah)
ض	Đad	Đ	De (titik di bawah)
ط	Ṭa'	Ṭ	Te (titik di bawah)
ظ	Ž a'	Ž	Zet (titik di bawah)

ع	‘Ain	‘	Koma terbalik
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	Waw	W	W
ه	Ha’	H	H
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya’	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah

مُتَقَرَّبٌ	ditulis	<i>Mutaqarribun</i>
عِدَّةٌ	ditulis	<i>‘iddah</i>

C. Ta’ Marbutah di akhir kalimat

1. Apabila dimatikan maka ditulis “H”

كَرَامَةٌ	ditulis	<i>Karāmah</i>
-----------	---------	----------------

2. Apabila diikuti dengan kata sandang “al”serta terpisahbacaannya, maka ditulis “H”

كَرَامَةُ الْأَوْلِيَاءِ	ditulis	<i>Karāmah al-auliya’</i>
--------------------------	---------	---------------------------

D. Vokal Pendek

.....َ.....	Fathah	ditulis	A
.....ِ.....	Kasrah	ditulis	I
.....ُ.....	Dammah	ditulis	U

E. Vocal Panjang

1	Fathah + alif اِسْتَحْسَان	ditulis	Ā istiḥsān
2	Fathah + ya' اُنْثَى	ditulis	Ā unṣa
3	Kasrah + yā' اَلْعَوَانِي	ditulis	I al-‘Ālwāni
4	Dammah + wāwu اَلْعُلُوم	ditulis	Ū ‘Ulūm

F. Vocal Rangkap

1	Fathah + ya' اِي	ditulis	Ai Gairihim
2	Fathah + wawu اُو	ditulis	Au

G. Vocal Pendek berurutan dalam Satu Kata dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدْتُ	ditulis	<i>u'iddat</i>
لَإِنْ شَكَرْتُمْ	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata sedang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qomariyyah*

الْقُرْآن	ditulis	<i>Al-Qur'ān</i>
الْقِيَاس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf “al” nya.

الرِّسَالَة	ditulis	ar-Risālah
النِّسَاء	ditulis	an-nisā'

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut bunyi pengucapannya

أهل الرأي	ditulis	Ahl ar-Ra'yi
أهل السنة	ditulis	Ahl as-sunnah

J. Pengecualian

sistem transliterasi ini tidak berlaku pada:

1. Kosa kata Arab yang lazim dalam bahasa Indonesia dan terdapat Kamus Umum Bahasa Indonesia, misalnya hadis, lafaz, shalat, zakat dan sebagainya.
2. Judul buku yang menggunakan kata Arab, namun sudah di latinkan oleh penerbit, seperti buku Al-Hijab, Fiqh Mawaris, Fiqh Jinayah dan sebagainya.
3. Nama pengarang yang menggunakan nama Arab, tetapi berasal dari negara yang menggunakan huruf latin, misalnya M. Quraish Shihab, Ahmad Syukri Soleh dan sebagainya.

Nama penerbit di Indonesia yang menggunakan kata Arab, misalnya Mizan, Hidayah, Taufiq, Al-Ma'arif dan sebagainya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hikmah-Nya kepada penyusun, sehingga penyusun dapat menyelesaikan tugas akhir dengan judul “Faktor Determinan Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada Bank Muamalat Yogyakarta)”.

Tugas akhir ini merupakan salah satu syarat wajib untuk menyelesaikan studi pada strata 1 (S1) jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penulis dengan sepenuh hati menyatakan bahwa penulis telah mendapatkan masukan, inspirasi, dukungan, dan dorongan dari beberapa pihak yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk berbagi pemikiran. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof.Dr.Phil. H. Al-makin, S.ag., M.A., selaku rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
4. Bapak Hasan Al Banna, SEI., M.E. selaku Dosen Pembimbing, terima kasih atas segala waktu, arahan dan bimbingannya selama ini sehingga tugas akhir ini dapat selesai dengan baik dan tepat waktu

5. Bapak Joko Setyono, SE., M. Si. selaku Dosen Pembimbing, terima kasih atas segala waktu, arahan dan bimbingannya selama ini selama menempuh perkuliahan
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas bekal ilmu yang telah diberikan kepada penulis selama masa studi
7. Bapak Arman Daulay dan Ibu Nurilam Sari Siagian tersayang yang selalu memberikan dukungan, doa, pengorbanan serta kasih sayangnya kepada penulis
8. Kepada seluruh keluarga besar penulis yang berada di Padangsidempuan yang telah memberikan semangat, dukungan dan doa kepada penulis
9. Kepada teman-teman Perbankan Syariah angkatan 2020 yang telah memberikan bantuan dan dukungan selama masa studi penulis hingga menyelesaikan tugas akhir
10. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu atas bantuan yang diberikan kepada penulis selama ini

Karena penulis menyadari bahwa hasil akhir dari tulisan ini masih jauh dari sempurna, maka penulis menerima kritik dan saran yang membangun. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 26 Juli 2024



Pebrianti



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
SISTEM TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
ABSTRAK.....	xxi
<i>ABSTRACT</i>	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	14
E. Sistematika Penulisan.....	14
BAB II KERANGKA TEORI.....	16
A. Landasan Teori.....	16

1. Kinerja Karyawan.....	16
2. <i>Work Family Conflict</i>	20
3. <i>Work Life Balance</i>	23
4. <i>Employee Engagement</i>	27
5. Kecerdasan Emosional.....	30
6. Stress Kerja.....	34
7. Motivasi Kerja.....	38
B. Telaah Pustaka.....	40
C. Pengembangan Hipotesis.....	49
D. Kerangka Pemikiran.....	61
BAB III METODE PENELITIAN	63
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	63
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	63
C. Jenis dan Sumber Data	63
D. Populasi dan Sampel	64
1. Populasi.....	64
2. Sampel.....	64
E. Metode Pengumpulan Data.....	65
F. Defenisi Operasional Variabel	65
G. Teknik Analisis Data.....	69
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	75
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	75
B. Hasil Penelitian.....	79
C. Pembahasan.....	88
BAB V PENUTUP.....	109

A. Kesimpulan.....	109
B. Saran dan Keterbatasan Penelitian.....	112
DAFTAR PUSTAKA.....	114
DAFTAR LAMPIRAN.....	128



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	41
Tabel 3.1. Defenisi Operasional Variabel	65
Tabel 4.1. Tabel Penyebaran Angket.....	75
Tabel 4.2. Jenis Kelamin Responden	76
Tabel 4.3. Posisi/Jabatan Responden	76
Tabel 4.4. Masa Kerja Responden	77
Tabel 4.5. Kebijakan Pekerjaan Responden	78
Tabel 4.6. Status Pemikahan Responden.....	78
Tabel 4.7. Status Hidup Responden	79
Tabel 4.8. Hasil Model Outer.....	81
Tabel 4.9. Hasil R-Square.....	84
Tabel 4.10. Hasil Uji Hipotesis	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	62
Gambar 4.1. Hasil Outer Model	80
Gambar 4.2. Hasil Inner Model.....	84



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Sampel Penelitian.....	127
Lampiran 2. Data Penelitian.....	132
Lampiran 3. Hasil Uji Analisis.....	144
Lampiran 4. Surat Izin Penelitian.....	145
Lampiran 5. Daftar Riwayat Hidup.....	146



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work-family conflict*, *work-life balance*, *employee engagement*, kecerdasan emosional, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi sebagai variabel mediasi di Bank Muamalat Mangkubumi Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survei eksplanatori. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance*, kecerdasan emosional, stres kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun *work-family conflict* dan *employee engagement* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi secara signifikan memediasi hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Namun hubungan *work-family conflict*, *work life balance*, *employee engagement* dan kecerdasan emosional tidak memediasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan harus memprioritaskan peningkatan *work-life balance*, kecerdasan emosional, dan mengelola stres kerja untuk meningkatkan kinerja.

Kata Kunci : *Work-Family Conflict*, *Work-Life Balance*, *Employee Engagement*, Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi



ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work-family conflict, work-life balance, employee engagement, emotional intelligence, and work stress on employee performance, with motivation as a mediating variable at Bank Muamalat Mangkubumi Yogyakarta. This study uses a quantitative approach with an explanatory survey research design. The results showed that work-life balance, emotional intelligence, motivation and job stress have a significant effect on employee performance. However, work-family conflict and employee engagement do not significantly affect employee performance. Motivation significantly mediates the relationship between work stress and employee performance. However, the relationship between work-family conflict, work life balance, employee engagement and emotional intelligence does not significantly mediate employee performance. The results of this study suggest that companies should prioritize improving work-life balance, emotional intelligence, and managing work stress to improve performance.

Keywords: *Work-Family Conflict, Work-Life Balance, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Stress, Employee Performance, Motivation*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Segala sesuatu yang berkaitan dengan bank, termasuk organisasinya, usaha komersial, dan prosedur operasional, disebut sebagai perbankan. Sederhananya, bank adalah badan keuangan yang bergerak dalam pengumpulan uang dari masyarakat dan mendistribusikan kembali dana tersebut ke masyarakat di samping layanan keuangan lainnya (Kasmir, 2012). Untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat, bank digambarkan sebagai organisasi komersial yang mengumpulkan uang dari masyarakat umum dalam bentuk tabungan dan menyebarkannya kepada masyarakat umum sebagai kredit atau dengan cara lain.

Dalam industri keuangan terdapat bisnis seperti Perbankan Syariah. Dalam artian penjualan jasa, khususnya layanan keuangan, merupakan usaha utama perbankan. Saat ini, laki-laki dan perempuan mempunyai posisi yang setara dalam dunia kerja. Karyawan dapat berasal dari latar belakang apa pun dan dapat memiliki identitas gender apa pun. Pasal 77 sampai dengan 85 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa setiap instansi wajib melaksanakan ketentuan jam kerja dengan dua sistem: tujuh jam kerja dalam sehari atau empat puluh jam kerja dalam seminggu, atau enam hari kerja dalam seminggu. Bisa juga delapan jam kerja dalam sehari, empat puluh jam kerja dalam seminggu selama lima hari kerja dalam seminggu (MyorangeHR, 2018).

Pelayanan perbankan syariah sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, efektivitas sumber daya manusia menjadi prioritas utama. Sumber daya manusia merupakan bagian terbesar dari angkatan kerja, dan kinerja pegawai menjadi barometer kualitas layanan perbankan yang diberikan. Konsistensi produksi perusahaan tentunya akan dipengaruhi oleh beberapa elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Memiliki sumber daya manusia terbaik untuk melaksanakan operasi bisnis sangat penting untuk mengelola perusahaan dengan sukses (Atmajaya, 2023). Setiap bisnis ingin menghasilkan uang sebanyak mungkin dan mengharapkan keuntungannya terus meningkat (Hanafi & Yohana, 2017). Bisnis yang mandiri tidak dapat berfungsi tanpa manajemen yang kompeten. Oleh karena itu, tindakan utama perusahaan harus berupaya meningkatkan standar pengelolaan kinerja sumber daya.

Aset paling berharga yang dimiliki suatu perusahaan adalah sumber daya manusianya. Hal-hal tersebut sangat penting dalam menjalankan bisnis dan menghasilkan nilai tambah bagi organisasi, dan hal-hal tersebut mungkin mempunyai dampak yang signifikan terhadap produktivitas dan efektivitas tempat kerja. Bahkan dalam kasus di mana suatu bisnis memiliki persediaan keuangan dan teknologi yang melimpah, jika sumber daya manusia tidak dapat diandalkan untuk mendukung semua hal tersebut, maka pencapaian target-target sebelumnya akan menjadi sulit. Hal ini membantu bisnis memahami perlunya memperlakukan anggota staf seperti sumber daya manusia, dan

bahwa untuk mencapai tujuan perusahaan, bisnis juga harus memberikan bimbingan konstruktif kepada karyawan.

Istilah “kinerja” sebenarnya berasal dari kata “*job performance*” yang juga dapat merujuk pada prestasi aktual seorang pegawai (Moeheriono, 2009). Menurut Martha & Miawan Putra (2020), sumber daya manusia yang kompeten adalah fondasi dari setiap bisnis yang sukses. Bisnis yang sukses didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Di sisi lain, kinerja sumber daya manusia yang buruk adalah alasan di balik kegagalan bisnis. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti *work life balance*, *work family conflict*, *employee engagement*, dan *burnout* (Halizah & Suryawirawan, 2024). Dan faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2017) yaitu motivasi dan kecerdasan emosional.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik internal maupun eksternal, menentukan tinggi atau rendahnya kinerja karyawan. Ada beberapa alasan yang dapat menyebabkan rendahnya kinerja karyawan, salah satunya adalah konflik antara pekerjaan dan keluarga (Rahman, A. I. N., & Lataruva, 2023). Penelitian Rahman, A. I. N., & Lataruva (2023) menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Minarika et al. (2020), yang menyatakan bahwa *work family conflict* memiliki hubungan yang simultan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga lebih baik pengelolaan *work family conflict* maka semakin baik kinerja seorang karyawan.

Organisasi dapat mencegah risiko penurunan kesejahteraan karyawan ketika tidak ada konflik antara kehidupan pribadi dan profesional karyawannya (Nurwahyuni, 2019). Menurut penelitian Haar et al. (2014), *work life balance* berkorelasi positif dengan kepuasan kerja dan kinerja, yang bertujuan membantu karyawan tetap termotivasi dan terlibat. Penelitian Nurwahyuni (2019), mengemukakan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ardiansyah & Surjanti (2020) menemukan hasil yang berbeda dimana *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Salah satu cara untuk mengkarakterisasi hubungan antara pemberi kerja dan karyawan adalah *employee engagement* (Irfan et al., 2024). Menurut Harter et al. (2002), *employee engagement* yang tinggi meningkatkan komitmen dan dedikasi mereka terhadap pekerjaan, yang berdampak baik pada kinerja secara keseluruhan. Penelitian Astuti & Suwandi (2022) mengemukakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian didukung oleh Suchayowati & Hendrawan (2020) yang menyatakan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dibandingkan dengan kecerdasan intelektual yang hanya menyumbang 20% dari faktor kesuksesan seseorang, kecerdasan emosional memainkan peran yang signifikan, yaitu sebesar 80% (Goleman, 2018). Soelton et al. (2021), Istilah “kecerdasan emosional” mengacu pada berbagai kemampuan termasuk kapasitas untuk menilai emosi diri sendiri dan orang lain secara akurat dan kemampuan untuk mengendalikan emosi dalam rangka

menginspirasi, mengatur, dan mencapai tujuan dalam hidup. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2020) menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan Syamsuriati (2021) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Stres di tempat kerja adalah faktor lain yang dapat berdampak pada kinerja pekerja. Salah satu faktor yang dapat menurunkan kinerja adalah stres kerja karena dapat menimbulkan berbagai perilaku kerja yang tidak produktif sehingga menghasilkan kontribusi kerja yang kurang ideal (Rahman, A. I. N., & Lataruva, 2023). Terdapat hubungan positif namun tidak signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan, menurut studi oleh Arda (2017), yang didasarkan pada penelitian-penelitian sebelumnya mengenai variabel stres kerja. Namun berbeda dengan penelitian Lotu et al. (2022) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga stress kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Manusia memiliki kekuatan potensial yang disebut motivasi, yang dapat dihasilkan dengan sendirinya atau melalui berbagai faktor dari luar (Yuli Widayarni & Muafi, 2021). Menurut penelitian Ryan & Deci (2000), motivasi yang kuat mendukung kelanjutan antusiasme dan produktivitas karyawan dalam teori Penentuan Nasib Sendiri mereka. Namun tidak sejalan dengan penelitian Cahya et al. (2021), yang menyatakan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh motivasi.

Howard (2008) menyatakan bahwa ketika terjadi ketidak sesuaian antara satu posisi dengan posisi lainnya, maka timbullah *work family conflict*. *Work family conflict* adalah ketegangan yang dirasakan pekerja antara tanggung jawab mereka terhadap keluarga dan pekerjaan mereka. Untuk melepaskan diri dari pekerjaan, sering kali terjadi bahwa karyawan kesulitan mencapai keseimbangan atau bahkan tidak punya waktu untuk kepentingannya. Darmawati (2019) menyatakan bahwa penelitiannya menunjukkan bahwa konflik peran ganda lebih umum terjadi di kalangan pekerja perempuan karena perempuan memiliki peran lebih dari sekadar menjadi karyawan yang bertanggung jawab dan mengikuti kebijakan perusahaan dan sekaligus menjadi istri dan orang tua. Tidak dapat dipungkiri hal ini menyebabkan mereka terlibat konflik.

Ketika seorang karyawan berhasil mengelola kehidupan pribadi dan profesionalnya, kemungkinan besar mereka akan mencapai tujuan perusahaan karena lebih mudah bagi mereka untuk mengambil lebih banyak tanggung jawab dan tingkat depresi mereka lebih rendah (Clark, 2000). Kebijakan *work life balance* dapat membantu mempertahankan individu-individu berbakat di dalam perusahaan dalam upaya untuk memiliki pekerja yang berdedikasi dan bermotivasi tinggi (Konrad & Mangel, 2000). Sederhananya, individu yang unggul dalam lingkungan pribadi dan kekeluargaannya, menghasilkan tingkat kebahagiaan yang tinggi sehingga memotivasi orang lain untuk mencapai yang lebih baik. Untuk itu, peran *work life balance* adalah salah satu strategi atau

kebijakan yang dapat digunakan oleh bisnis dan karyawan untuk mengurangi konflik.

Dalam sebuah bisnis, meningkatkan *employee engagement* sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena faktor kunci lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang lebih tinggi adalah *employee engagement*. Ketika pekerja antusias, bersemangat, lincah, dan berdedikasi terhadap pekerjaannya, hal ini disebut sebagai *employee engagement* (Maylett & Warner, 2014). Menurut Swathi (2018), *employee engagement* mengacu pada bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka, komitmen mereka terhadap organisasi, dan kesediaan mereka untuk berkontribusi lebih banyak. Karyawan merasa senang dengan pekerjaan mereka, memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi mereka, dan berusaha lebih keras dalam pekerjaan mereka. Menurut penelitian Savitri et al. (2023) Kepemimpinan, kompensasi, dan budaya perusahaan merupakan variabel yang digunakan untuk menggambarkan elemen-elemen keterlibatan karyawan. Oleh karena itu, karyawan akan meningkat apabila terdapat korelasi yang kuat antara kinerja pegawai dengan *employee engagement* yang dimiliki seorang karyawan.

Meningkatkan kesuksesan seorang karyawan dalam bekerja sebagian besar bergantung pada kecerdasan emosional yang dimilikinya. Faktor kecerdasan emosional juga merupakan salah satu faktor kinerja karyawan bersifat internal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan, menurut Rauf et al. (2019), jika seorang pekerja

menunjukkan kecerdasan emosional yang kuat dalam menanggapi tugasnya akan menghasilkan hasil yang bermanfaat bagi organisasi. Kecerdasan emosional sama pentingnya dengan kecerdasan intelektual (Goleman, 2018). 80% kesuksesan seseorang disebabkan oleh kecerdasan emosionalnya, dan 20% sisanya adalah IQ. Di tempat kerja, pekerja dengan kecerdasan emosional yang tinggi dianggap mampu lebih fokus, cepat tenang, memiliki kesadaran diri yang baik, membentuk ikatan yang kuat dengan orang lain, dan memahami kebutuhan, keinginan, dan perasaan orang lain.

Karyawan yang sedang menjalani pekerjaannya dan merasakan adanya tekanan disebut dengan stres kerja (Mangkunegara, 2017). Stres mempunyai dampak menguntungkan dan merugikan (Sasono, 2014). Sederhananya, ini berarti bahwa tergantung pada tingkat stres, kinerja mungkin terbantu atau terhambat oleh stres. Dampak positif dihasilkan ketika karyawan dapat berinteraksi secara efektif dengan pekerjaannya dan mengelola stresnya. Namun, pekerja yang tidak mampu mengelola stres dalam jangka panjang, maka pekerja tidak akan dapat terus berkontribusi pada bisnisnya. Pada titik ini akan menyebabkan pekerja jatuh sakit dan yang lebih buruk lagi, berhenti. Selain itu, Ceven et al. (2009) menemukan bahwa stres kerja mempunyai dampak negatif secara parsial terhadap kinerja karyawan, yaitu kemampuan seorang karyawan untuk bekerja lebih baik akan dipengaruhi secara negatif oleh tingkat stres kerjanya.

Memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan dalam bekerja sangatlah penting untuk memotivasi mereka agar bekerja lebih keras dan aktif

guna memaksimalkan kinerja. Motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu sangat penting bagi orang-orang untuk menumbuhkan tingkat motivasi terbaik bagi anggota atau staf di dalam organisasi. Kualitas lain yang mendorong pekerja berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi adalah motivasi. Menurut Bangun (2012), Motivasi karyawan juga merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi, karena motivasi yang kuat dapat meningkatkan produktivitas dan komitmen karyawan.

Karena motivasi memainkan peran penting dalam mengarahkan, mengintensifkan, dan mempertahankan perilaku kerja yang produktif, maka motivasi dipilih sebagai variabel mediasi. Interaksi dan efek dari *work-family conflict*, *work-life balance*, *employee engagement*, kecerdasan emosional, dan stres di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menunjukkan bagaimana motivasi dapat memperkuat efek positif dari keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan karyawan, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan sekaligus mengurangi efek negatif dari stres kerja dan konflik pekerjaan-keluarga (Ryan & Deci, 2000).

Variabel-variabel dalam penelitian ini dipilih karena masing-masing berhubungan langsung dengan aspek pribadi karyawan yang mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. *Work-family conflict* dan *work-life balance* mencerminkan bagaimana karyawan mengelola peran dan tanggung jawab pribadi mereka, yang dapat memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas mereka. *Employee engagement* terkait dengan tingkat keterlibatan emosional

dan komitmen pribadi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kecerdasan emosional berhubungan dengan kemampuan pribadi dalam mengelola emosi, yang penting untuk interaksi sosial dan pengambilan keputusan di tempat kerja. Stres kerja, yang merupakan respons pribadi terhadap tekanan pekerjaan, dapat memengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan, serta kinerja mereka secara keseluruhan. Dengan memahami faktor-faktor pribadi ini, organisasi dapat lebih efektif dalam mendukung karyawannya dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain *work family conflict*, *work life balance*, *employee engagement*, kecerdasan emosional, stres kerja, motivasi dan faktor-faktor lainnya. Dalam penelitian ini, penulis mengambil objek dan sampel penelitian pada Bank Muamalat Mangkubumi Yogyakarta. Penelitian di Bank Muamalat menawarkan kesempatan untuk menyelidiki bagaimana nilai-nilai Islam direpresentasikan dalam simbol-simbol perbankan syariah, memahami makna dan makna simbol-simbol tersebut dalam kerangka perbankan syariah, dan mengembangkan identitas penelitian yang khas dan signifikan dengan mengintegrasikan penelitian dengan teori-teori ekonomi bank syariah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di perbankan syariah dengan harapan membantu perluasan dan keberlanjutan sektor perbankan syariah, serta untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, kualitas layanan, dan kebahagiaan

pegawai. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul
**“FAKTOR DETERMINAN KINERJA KARYAWAN DENGAN
 MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI KASUS
 PADA BANK MUAMALAT MANGKUBUMI YOGYAKARTA)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah yang telah diungkapkan di atas, maka penulis merumuskan permasalahan yaitu sebagai berikut:

1. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perbankan syariah di Yogyakarta?
2. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perbankan syariah di Yogyakarta?
3. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perbankan syariah di Yogyakarta?
4. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perbankan syariah di Yogyakarta?
5. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perbankan syariah di Yogyakarta?
6. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perbankan syariah di Yogyakarta?
7. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perbankan syariah di Yogyakarta dengan motivasi sebagai variabel mediasi?

8. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perbankan syariah di Yogyakarta dengan motivasi sebagai variabel mediasi?
9. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perbankan syariah di Yogyakarta dengan motivasi sebagai variabel mediasi?
10. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perbankan syariah di Yogyakarta dengan motivasi sebagai variabel mediasi?
11. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perbankan syariah di Yogyakarta dengan motivasi sebagai variabel mediasi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah peneliti rumuskan dengan judul “Faktor Determinan Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Bank Muamalat Mangkubumi Yogyakarta)”, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan pada perbankan syariah di Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada perbankan syariah di Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada perbankan syariah di Yogyakarta.

4. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di Yogyakarta.
5. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perbankan syariah di Yogyakarta.
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Yogyakarta
7. Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan pada perbankan syariah di Yogyakarta dengan motivasi sebagai variabel mediasi.
8. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada perbankan syariah di Yogyakarta dengan motivasi sebagai variabel mediasi.
9. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada perbankan syariah di Yogyakarta dengan motivasi sebagai variabel mediasi.
10. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada perbankan syariah di Yogyakarta dengan motivasi sebagai variabel mediasi.
11. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada perbankan syariah di Yogyakarta dengan motivasi sebagai variabel mediasi.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta berguna untuk beberapa pihak antara lain:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta ilmu pengetahuan tentang perkembangan kinerja karyawan perbankan syariah dan apa saja yang mempengaruhinya, sehingga dapat mengasah kemampuan peneliti untuk menganalisis kinerja karyawan perbankan syariah di masa depan.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan pembaca serta menjadi referensi dalam kegiatan belajar mengajar tentang perkembangan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perbankan syariah.

3. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi Bank Umum Syariah untuk terus berkembang dan meningkatkan pengetahuan serta kesadaran mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya.

E. Sistematika Penulisan

Dalam kajian penelitian ini, terdapat sistematika pembahasan yang dibagi menjadi lima bab yang saling berkaitan. Adapun sistematika pembahasan dalam penelitian ini meliputi sebagai berikut :

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 peneliti.

BAB V PENUTUP

Bab kelima berisi mengenai ringkasan hasil penelitian atau kesimpulan dan saran untuk penelitian di kemudian hari.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sesuai dengan hasil penelitian dan pembahasan pada BAB IV mengantarkan pada kesimpulan berikut ini:

1. Variabel *work family conflict* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil dengan Path koefisien (0.022) dan p-value ($0.685 > 0.05$). Dengan ini, hipotesis pertama yaitu variabel *work family conflict* terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Mangkubumi Yogyakarta ditolak.
2. Variabel *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil dengan path koefisien (0.089) dan p-value ($0.027 < 0.05$). Dengan ini, hipotesis kedua yaitu variabel *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Mangkubumi Yogyakarta diterima.
3. Variabel *employee engagement* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil dengan path koefisien (-0.039) dengan p-value ($0.525 > 0.05$). Dengan ini, hipotesis ketiga yaitu variabel *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Mangkubumi Yogyakarta ditolak.

4. Variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil dengan path koefisien (0.973) dan p-value ($0.000 < 0.05$). Dengan ini, hipotesis keempat yaitu variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Mangkubumi Yogyakarta diterima.
5. Variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil dengan path koefisien (1.517) dan p-value ($0.009 < 0.05$). Dengan ini, hipotesis kelima yaitu variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Mangkubumi Yogyakarta diterima.
6. Variabel motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil dengan (-1.502) dan p-value ($0.000 < 0.05$). Dengan ini, hipotesis keenam yaitu variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Mangkubumi Yogyakarta diterima.
7. Variabel *work family conflict* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi motivasi. Hal ini dibuktikan dari hasil dengan path coefisien (0.007) dengan p-value ($0.615 > 0.05$). Dengan ini, hipotesis ketujuh yaitu variabel *work family conflict* terhadap kinerja karyawan

dimediasi oleh motivasi pada Bank Muamalat Mangkubumi Yogyakarta ditolak.

8. Variabel *work life balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi.

Hal ini dibuktikan dari hasil dengan path koefisien (-0.008) dan p-value ($0.407 > 0.05$). Dengan ini, hipotesis kedelapan yaitu variabel *work life balance* terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi pada Bank Muamalat Mangkubumi Yogyakarta ditolak.

9. Variabel *employee engagement* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi.

Hal ini dibuktikan dari hasil dengan path koefisien (-0.022) dan p-value ($0.260 > 0.05$). Dengan ini, hipotesis kesembilan yaitu variabel *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi pada Bank Muamalat Mangkubumi Yogyakarta ditolak.

10. Variabel kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi.

Hal ini dibuktikan dari hasil dengan path coefisien (-0.005) dan p-value ($0.759 > 0.05$). Dengan ini, hipotesis kesepuluh yaitu variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi pada Bank Muamalat Mangkubumi Yogyakarta ditolak.

11. Variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi. Hal ini dibuktikan dari hasil dengan path coefisien (-1.486) dan p-value ($0.009 < 0.05$). Dengan ini, hipotesis kesebelas yaitu variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi pada Bank Muamalat Mangkubumi Yogyakarta diterima.

B. Saran dan Keterbatasan Penelitian

Mengacu pada hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas maka dapat ditarik saran sebagai berikut:

1. Diharapkan bahwa penelitian di masa depan akan menggunakan objek penelitian yang lebih luas, termasuk bank dan sektor swasta. Karena tekanan dan intensitas tenaga kerja yang bervariasi dan lebih besar pasti akan memiliki efek yang konsisten dengan variabel yang diteliti.
2. Diharapkan bahwa variabel independen tambahan akan digunakan dalam penelitian-penelitian selanjutnya untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif dan bervariasi.
3. Hasil uji motivasi menunjukkan bahwa motivasi memiliki efek mediasi parsial, yang mengimplikasikan bahwa variabel mediasi lainnya mungkin juga memiliki dampak pada seberapa baik kinerja karyawan dalam kaitannya dengan *work-family conflict*, *work-life balance*, *employee engagement*, kecerdasan

emosional, dan stres kerja. Untuk mengungkap faktor-faktor lain selain motivasi yang dapat bertindak sebagai variabel mediasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, penelitian lebih lanjut diharapkan dapat dilakukan.

Mengacu pada hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas maka keterbatasan penelitian ini yaitu:

1. Karena sampel penelitian ini terbatas pada karyawan Bank Muamalat Mangkubumi Yogyakarta, maka ruang lingkup penelitian ini masih terlalu sempit untuk dapat digeneralisasikan.
2. Karena kebijakan dan perjanjian dengan bisnis terkait, peneliti tidak diizinkan untuk berpartisipasi dalam proses pengumpulan data atau berbicara dengan responden secara langsung.
3. *Work-family conflict, work-life balance, employee engagement*, kecerdasan emosional, dan stres kerja diketahui mempengaruhi 95,4% kinerja karyawan dan 99,8% variabel mediasi motivasi, berdasarkan hasil R-Square, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiah, A., & Asmini, A. (2023). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i1.176>
- ADE TWINARTI S. M., Drs. Amrizal Rustam, S. U. (2016). *HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DENGAN MOTIVASI KERJA PADA WANITA KARIR*. <http://etd.repository.ugm.ac.id/%0A>
- Adityawira, I. K. Y., & Supriyadi, S. (2017). Hubungan Konflik Kerja Keluarga Terhadap Motivasi Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perawat Wanita Bali Di Rumah Sakit Di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(1), 183–197. <https://doi.org/10.24843/jpu.2017.v04.i01.p18>
- Afriana, T. (2023). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. KARYA ADI KENCANA (KAK) DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI*. [http://eprints.upnyk.ac.id/32407/1/TRININGTYAS AFRIANA_141190127.pdf](http://eprints.upnyk.ac.id/32407/1/TRININGTYAS%20AFRIANA_141190127.pdf)
- ANGGRYAWAN, I. H. (2020). Pengaruh Fasilitas Belajar dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ekonomi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 7(3), 71–75. <https://doi.org/10.26740/jupe.v7n3.p71-75>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Arista, D. W., & Kurnia, M. (2020). *PENGARUH MOTIVASI, EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Empiris Pada Taman Kyai Langgeng Kota Magelang)*. *Febenefecium*, 3(1), 518–528.
- Ariyanti, D. R. (2023). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BAIT CITRA ABADI SEMARANG*.
- Arshadi, N., & Damiri, H. (2013). The Relationship of Job Stress with Turnover

- Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 706–710. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.631>
- Arvianto, F. (2016). Sumbangan Kedersan Emosional Dan Minat Menulis Terhadap Kemampuan Menulis Argumentasi Pada Mahasiswa Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, Surakarta. *Metalingua*, 14(2), 151–165.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2001), 843–852. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18565>
- Astuti, D., & Suwandi, S. (2022). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI KEPUASAN KERJA. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04). <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1282>
- Atmajaya, P. (2023). PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KECERDASAN EMOSIONAL DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKA KURIR DENPASAR. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*. <https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/4365>
- Aturrizki, L., Martini, N. N. P., & Puspitadewi, I. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Counter Handphone Oppo Di Kabupaten Situbondo. *Intelektiva*, 3(5), 84–85.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Batur, O., & Nart, S. (2014). The relation between work-family conflict, job stress, organizational commitment and job performance: A study on turkish primary teachers. *European Journal of Research on Education*, 2(2), 72–72. <https://doi.org/10.15527/ejre.201426250>
- Bella, & Widjaja, D. C. (2018). Pengaruh Employee Engegament Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Hotel Ibis Style Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 6(2), 46–60.
- Bernardin, H. J., Cooke, D. K., & Villanova, P. (2000). Conscientiousness and agreeableness as predictors of rating leniency. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 232–236. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.2.232>
- Bloom, N., Kretschmer, T., & Reenen, J. Van. (2006). Work-life balance: the

- links with management practices and productivity. *Centrepiece*, 11(1), 20–21. <http://eprints.lse.ac.uk/4601/>
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O.-L., Sit, C., & Lo, D. (2014a). Work–life balance: a longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724–2744. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., & Lo, D. (2014b). Work–life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724–2744. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>
- Cahya, D. A., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(2), 71–83. <http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33>
- Ceven, M., Sayinti, A. B., & Dincer, H. (2009). *IP Header Reduction for APCO Project-25 data links*. 1(3), 724–727. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.1.3.2013.2238>
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). The Influence of Job Stress on Employees Job Performance. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Darmansyah, Natsir, U. D., & Burhanuddin. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum. *Journal Of Art, Humanity & Social Studies*, 2(6), 14–22.
- Darmawati. (2019). *WORK FAMILY CONFLICT (Konflik PERAN Pekerjaan dan Keluarga)* (A. Dalle (Ed.)). Nusantara Press.
- Deci, E. L. (1972). Intrinsic motivation, extrinsic reinforcement, and inequity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 22(1), 113–120. <https://doi.org/10.1037/h0032355>
- Elangovan, A. R., & Xie, J. L. (1999). Effects of perceived power of supervisor on subordinate stress and motivation: the moderating role of subordinate characteristics. *Journal of Organizational Behavior*, 20(3), 359–373. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199905\)20:3<359::AID-JOB902>3.0.CO;2-Z](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199905)20:3<359::AID-JOB902>3.0.CO;2-Z)
- Fadhilah, U. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 2(3), 351–369. <https://doi.org/10.33752/bima.v2i3.166>
- 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*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Fitriani, Evi, Y., & Sari, M. Y. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Penelitian Dan Pengembangan Organisasi*, 113–124.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Goleman, D. (2018). *Kecerdasan Emosional*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Gregory, Moorhead & Griffin, R. W. (2013). *N Organizational Behavior : Managing People and Organizationso Title*. Jakarta : Salemba Empat.
- Haar, J. M., Russo, M., Suue, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). *Outcomes of Work-Life Balaace Oo Job Satisfactioo, Life Satisfactioo Aad Meetal Health: a Study Across Seve Cultures*. 45–52.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Halizah, S. N., & Suryawirawan, O. A. (2024). WORK-LIFE BALANCE , WORK-FAMILY CONFLICT , EMPLOYEE ENGAGEMENT , DAN BURNOUT TERHADAP JOB SATISFACTION PERAWAT. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, Volume 13*, 1–21.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). PENGARUH MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN, DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT BNI LIFEINSURANCE. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/JPEB.005.1.6>

- Handoyo, A. W. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan_Agnes Wahyu Handoyo. *AGORA Jurnal Bisnis*, 5(1).
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- HERTANTO, E. (2017). *Metodologi Penelitian*.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Howard, J. L. (2008). Balancing Conflicts of Interest when Employing Spouses. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20(1), 29–43. <https://doi.org/10.1007/s10672-007-9058-7>
- Irfan, A., Risnawati, Syahrul, A., & Jumaidah. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk. Unit Makassar. *Journal Of Social Science Research*, 4(2), 3633–3649.
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>
- Johari, J., Yean Tan, F., & Tjik Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107–120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- Joushan, Shindie Aulia , Syamsul, Muhammad , Kartika, L. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(66), 697–703.
- Jumiati, & Nuraeni. (2018). *Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai*. *Jurnal Administrasi Publik*. 181–190.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kasmir. (2012). *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. PT. Raja Grafindo Bersada.

- Kerdpitak, C., & Jermstittiparsert, K. (2020). The impact of human resource management practices on competitive advantage: Mediating role of employee engagement in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(1), 443–452. <https://doi.org/10.5530/srp.2020.1.56>
- Khalid, Afaf, & Rathore, K. (2018). “MEDIATING EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE ON WORK MOTIVATION OF POST-GRADUATE TRAINEE DOCTORS IN PUBLIC SECTOR HOSPITALS: EVIDENCE FROM PAKISTAN.” *Pakistan Economic and Social Review*, 56, n. <https://doi.org/https://www.jstor.org/stable/26616734>
- Konrad, A. M., & Mangel, R. (2000). The impact of work-life programs on firm productivity. *Strategic Management Journal*, 21(12), 1225–1237. [https://doi.org/10.1002/1097-0266\(200012\)21:12<1225::AID-SMJ135>3.0.CO;2-3](https://doi.org/10.1002/1097-0266(200012)21:12<1225::AID-SMJ135>3.0.CO;2-3)
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139–149. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
- Kurniawan, P. (2020). Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. *Ilmiah, Jurnal Sumber, Manajemen Manusia, Daya Kecerdasan, Pengaruh Dan, Intelektual Emosional, Kecerdasan Merdeka, Tangerang Kurniawan, Prasetyo Fakultas, Dosen Universitas, Ekonomi Emosional, Kecerdasan Kinerja, Dan*, 3(3), 258–263.
- Liao, E. Y., Lau, V. P., Hui, R. T., & Kong, K. H. (2019). A resource-based perspective on work–family conflict: meta-analytical findings. *Career Development International*, 24(1), 37–73. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2017-0236>
- Lotu, N. A., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudiroprajan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 703–712. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.456>
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KESEHATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TIRTA INVESTAMA (DANONE) AQUA AIRMADIDI. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/Index.Php/Emba/Issue/View/2408>, <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/issue/view/2408>. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.7.4.2019.25410>
- Maharani, D. R., Sudarmi, & Elfiansyah, H. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Regional X Makassar. *Jurnal Unismuh*,

2(1), 17–31. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>

Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya.

Mardini, A. N. (2022). *PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus pada Sekretariat Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral)*.

Martha, L., & Miawan Putra, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang. *JURNAL PUNDI*, 4(1). <https://doi.org/10.31575/jp.v4i1.227>

Masriani, Evi, Y., & Sari, M. (2017). Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di PT Pupuk Kaltim (Persero). . . *Jurnal Administrasi Bisnis*, 23(2), 223–232.

Maylett, T., & Warner, P. (2014). *MAGIC: Five Keys to Unlock the Power of Employee Engagement*. Greenleaf Book Group, 2014.

Maziyya, A. A., Islam, N. R. Q., & Nisa, H. (2021). Hubungan Beban Kerja, Work-Family Conflict, dan Stres Kerja pada Pekerja di Wilayah Pulau Jawa Saat Pandemi COVID-19 di Tahun 2020. *Media Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan*, 31(4), 337–346. <https://doi.org/10.22435/mpk.v31i4.4377>

Mehta, D., & Mehta, N. (2013). Employee Engagement: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 63. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i1.14167>

Melpiana, E. (2022). *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Karawang Automotion*. 1(4), 319–325.

Metra, P. B. J. S., & Kartini, I. . N. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mega Auto Finance Di Surabaya. *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2(2). <http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/JEM17/article/view/1201/1024>

Minarika, A., Purwanti, R. S., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 2.

Moeheriono. (2009). *Kinerja Keuangan UKM*. Bayumedia.

Mutiara, M., Endah Dewi Purnamasari, & Muhammad Bahrul Ulum. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Bri Life Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi*,

- Manajemen, Dan Akuntansi*, 10(2), 1171–1179.
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2285>
- MyorangeHR. (2018). *Peraturan Jam Kerja Menurut Depnaker Yang Wajib Diketahui*.
- Nabila, A. (2019). *PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA (Studi Pada Karyawan divisi Operational dan Servis pada PT. Bank BRI Syariah, Tbk Pusat)*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Nur Aziz, & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177.
<https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>
- Nurdin, P. B. R. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 37–51.
- Nurfitriani, N., & Rukiah, R. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Frontliner PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Polewali di Era Pandemi Covid-19. *Valid: Jurnal Ilmiah*, 19(2), 124–133.
<https://doi.org/10.53512/valid.v19i2.207>
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 1–9.
- Paton, C., & Hopkins, W. (2005). Competitive performance of elite Olympic-distance triathletes: reliability and smallest worthwhile enhancement. *Sportscience*, 9, 1–5. <http://design.sportsci.org/jour/05/wghtri.htm>
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2017). Assessing the influence of work-life balance dimensions among nurses in the healthcare sector. *Journal of Management Development*, 36(3), 427–437. <https://doi.org/10.1108/JMD-12-2015-0188>
- Pradana, P. (2022). Pengaruh Beban Dan Stres Kerja Serta Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PGN TBK). *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 1901–1925.
- Prahara, S. A. (2020). Budaya Organisasi dengan Work Engagement pada Karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(2), 232. <https://doi.org/10.24036/rapun.v10i2.106977>
- PRAKASA, P. E. (2023). *PENGARUH WORK FROM HOME DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KOTA YOGYAKARTA*.
<http://eprints.upnyk.ac.id/id/eprint/38248>

- Pratama, A. Y., & Suhaeni, T. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 51. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.933>
- Putri, A. R. E. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDA AIR MINUM KOTA MAGELANG. In *PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG*.
- Rahmadalena, T., & Asmanita. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3(2), 68–76. <https://journal.binadarma.ac.id/index.php/BINAMANAJEMEN/article/view/1094>
- Rahman, A. I. N., & Lataruva, E. (2023). ANALISIS PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING(Studi pada Karyawan Perempuan PT Sai Apparel Industries). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, Volume 12.
- Rahman, S. (2021). Pentingnya Motivasi Belajar Dalam Meningkatkan Hasil Belajar. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Dasar*, November, 289–302.
- Rahmatullah. (2018). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BTPN CABANG SUNGGUMINASA KABUPATEN GOWA*.
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47. <https://doi.org/10.25124/jmi.v14i1.351>
- Ramadhoani, V. P. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, self efficacy, work-family conflict, dan employee engagement terhadap turnover intention pegawai kantor badan sar nasional mataram. *Forum Ekonomi*, 22(1), 82–94. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI>
- Rauf, R., Dorawati, A., & Hardianti. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Management & Business*, 2(2), 225–245.
- Rayhana, A., & Dudija, N. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Surya Asih). *E-Proceeding of Management*, Vol.9, No.(3), 1369–1376.

- Riaz, M. K., Waseef Jamal, & Khawaja Fawad Latif. (2019). Moderating Role of Intrinsic Motivation on the Relationship of Work-Family Conflict and Job. In *Business & Economic Review* (Vol. 11, Issue 3, pp. 161–180).
- Ritonga, S. R. (2019). Faktor-Faktor Stres Kerja Pada Karyawan PT. LNK Cabang Stabat. *Jurnal Diversita*, 5(1), 37–42. <https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2266>
- Rivai, V & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Edisi Ket). PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, E. V., & Sagala, J. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Rajawali.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Robbins, S.P., & Judge, T. . (2008). *Perilaku organisasi (Organizational behavior)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rohana Manalu, A., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra, D. (2021). Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 3(1), 42–49. <https://doi.org/10.46772/jecma.v1i02.376>
- Rohmah, E. A., Sri Wahyuni Mega, & Nuril Aulia Munawaroh. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (Studi Kasus PT Merpati Mas Nusantara Kediri). *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(3), 290–307. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i3.333>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Ryandini, T. P., Munir, M., & Nurhadi, M. (2021). Motivasi Kerja Dengan Burnout Pada Perawat. *Jurnal Penelitian Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Nahdlatul Ulama Tuban*, 3(2). <https://doi.org/10.47710/jp.v3i2.150>
- Ryantama, S. D. (2015). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi motivasi kerja pada divisi operasional pt. angkasa pura I (persero), bandar udara internasional juanda Surabaya. *Jurna Ekonomi*, 16. file:///C:/Users/User/Downloads/3066-5986-1-SM.pdf
- Sabarkhah, D. R. (2018). PENGUKURAN TINGKAT PENERIMAAN DAN PENGGUNAAN TEKNOLOGI UANG ELEKTRONIK DI TANGERANG SELATAN DENGAN MENGGUNAKAN MODEL UTAUT 2 Sebagai. In

Metodologi Penelitian (Vol. 44, Issue 8, pp. 1689–1699).

- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2020). Handbook of Market Research. In *Handbook of Market Research* (Issue July). <https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8>
- Sasono, A. (2014). Pengaruh Komisaris Independen dan Komite Audit terhadap Permasalahan Agensi pada Penentuan Struktur Pembiayaan dan Kepemilikan Managerial Perusahaan. *Jurnal BPPK*. Vol. 7 No. 2.Pp.123-134.
- Savitri, C. A., Luh Putu Nia Anggraeni, N., & Firman Santosa, D. (2023). Analisis Faktor Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinkona Indonesia Lestari. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 14(2), 110–124. <https://doi.org/10.29244/jmo.v14i2.44680>
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (Eds.). (2002). *The Handbook of Work and Health Psychology*. Wiley. <https://doi.org/10.1002/0470013400>
- Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4, Vol. 4, No. 1, hal. 131–144. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6775>
- Setiawan, A. (2013). Agung Setiawan; Pengaruh Disiplin Kerja ... *Pengaruh Disiplin Kerja*, 1(4), 1246.
- Setiawan, O. D., & Widjaja, D. C. (2018). Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Shangri-La Hotel Surabaya. *Journal Manajemen*, 6(2), 120–134.
- Shaffer, M. A., Sebastian Reiche, B., Dimitrova, M., Lazarova, M., Chen, S., Westman, M., & Wurtz, O. (2016). Work- and family-role adjustment of different types of global professionals: Scale development and validation. *Journal of International Business Studies*, 47(2), 113–139. <https://doi.org/10.1057/jibs.2015.26>
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- Simbolon, E. Y. (2012). Pradana (2022) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Stress Serta Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Pgn Tbk). In *Pradana (2022) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Stress Serta Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Pgn Tbk).*
- Soelton, M., Ketaren, G. P., Oktaviar, C., Wahyono, T., Imaningsih, E. S., & Saratian, E. T. P. (2021). Apakah Employee Engagement yang baik dipengaruhi Keseimbangan antara Kecerdasan Emosional, Beban Kerja dan Work Life Balance? *Conference on Economic and Business Innovation*, 34(4), 1–14.
- Soomro, A. A., Breiteneker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- Sriyono, H. (2017). The Effect of Emotional Intelligence and Student Learning Interest on the Achievement of Economic Learning at Madrasah Aliyah in Indonesia. *International Journal Of Environmental & Science Education*, 12(10), 2177–2183.
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9–15. <https://doi.org/10.51578/j.sitektransmar.v2i2.21>
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kualitatif dan R and D. In *Bandung: Alfabeta* (Vol. 3, Issue April).
- Susanti, E. N., Tanjung, R., Lestari, L., Ashari, E., & Arianto, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(3), 608–618. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i3.3864>
- Suwandi, & Suhakim, A. I. (2023). Effect of Work-Life Balance on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 6(2), 380–388.
- Swathi, B. (2018). Influence of employee engagement on employee satisfaction: Highlighting the two parameters. *Pezzottaite Journals*, 7(1), 3479–3531. <https://www.researchgate.net/publication/335918992>
- Syamsuriati. (2021). PENGARUH KECERDASAN SPRITUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU SD 16 GARO’GO KABUPATEN MAJENE. *MALA’BI: Jurnal Manajemen Ekonomi STIE Yapman Majene*, 3(2), 123–131. <https://doi.org/10.47824/jme.v3i2.83>

- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342–359. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2166>
- Trépanier, S.-G., Fernet, C., & Austin, S. (2013). The moderating role of autonomous motivation in the job demands-strain relation: A two sample study. *Motivation and Emotion*, 37(1), 93–105. <https://doi.org/10.1007/s11031-012-9290-9>
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- Umdatul, F. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, Volume 2 N, 351–269.
- Utami, N. M., & Kharismasyah, A. Y. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(6), 749–758. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i6.172>
- Utami, T. (2019). Pengaruh Komitmen dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Akpelni Semarang. *Majalah Ilmiah Gema Maritim*, 21(2), 91–99. <https://doi.org/10.37612/gema-maritim.v21i2.24>
- Vallerand, R. J. (1997). *Toward A Hierarchical Model of Intrinsic and Extrinsic Motivation* (pp. 271–360). [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60019-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60019-2)
- Vernia, D. M., & Senen, S. H. (2022). *Work-Family Conflict, Emotional Intelligence, Work-Life Balance, and Employee Performance*. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.220701.075>
- Vnoučková, L., & Klupáková, H. (2013). Impact of motivation principles on employee turnover. *Ekonomická Revue - Central European Review of Economic Issues*, 16(2), 79–92. <https://doi.org/10.7327/cerei.2013.06.03>
- Wahyudi, R., Rahmat, A., & Abdillah, M. R. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Motivasi. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1(4), 311–320. <https://jkmk.akademimanajemen.or.id/index.php/home/article/view/68>
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2007). Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17(1), 63–76. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.01.002>

- Wibowo, F. N., & Haryono, S. (2020). Evaluating The Effect of Work-Family Conflict on Work Stress and Employee Performance: The Moderation Role of Motivation. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(6), 3690–3697.
- Widyastuti, A. R., & Erlangga, N. T. A. (2021). Employee Engagement Ditinjau Dari Motivasi Kerja Pada Karyawan. *LPPM Universitas AKI Image*, 1(1), 68–84. <https://www.unaki.ac.id/ejournal/index.php/image/article/view/250>
- Wirawan, W. (2009). *Konflik dan manajemen konflik: Teori, aplikasi, dan penelitian*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wulandari, A. (2020). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Work Engagement Pada Wanita Karier Yang Sudah Berkeluarga*.
- Wulandari, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA GURU SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI BERAKREDITASI A DI KECAMATAN NGALIYAN KOTA SEMARANG. *Jurnal EMPATI*, 6(1), 133–138. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.15173>
- Yuli Widyarini, Y., & Muafi, M. (2021). The influence of work-family conflict and Islamic work ethics on employee performance. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 10(3), 177–188. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i3.1123>
- Yulman Prianggi, Rini Fatmawati, & Yanda Bara Kusuma. (2022). Pengaruh Work family conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Araya Bangun Sarana. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 117–127. <https://doi.org/10.30649/aamama.v25i2.140>
- Zeb, A., Saeed, G., & Rehman, S. (2015). The Impact of Job Stress on Employee's Performance : Investigating the Moderating effect of Employees Motivation. *City University Research Journal*, 5(1), 120–129.