

**PENGARUH PENERAPAN *EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAM (EAP)*,
WORK LIFE BALANCE TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE*
DENGAN *WORK STRESS* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**



SKRIPSI

**DI AJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH
GELAR SARJANA EKONOMI**

**OLEH :
ST.NUR AWWALINA
NIM : 21108020018**

**PEMBIMBING:
DR.RUSPITA RANI PERTIWI, S.PSI, M.M
NIP. 1976061620050120002**

**PROGRAM STUDI S1 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2026**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR



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-361/Un.02/DEB/PP.00.9/03/2026

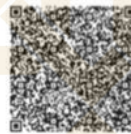
Tugas Akhir dengan judul : *PENGARUH PENERAPAN EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAM (EAP), WORK LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DENGAN WORK STRESS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ST. NUR AWWALINA
Nomor Induk Mahasiswa : 21108020018
Telah diujikan pada : Rabu, 21 Januari 2026
Nilai ujian Tugas Akhir : A

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

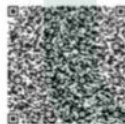
TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

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

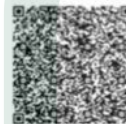
Valid ID: 69aa1597ec6df



Penguji I

Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.
SIGNED

Valid ID: 69a93a00559a5



Penguji II

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 69a9c233c4349



Yogyakarta, 21 Januari 2026

UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.
SIGNED

Valid ID: 69aa3b2fc57fe

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari St. Nur Awwalina

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

Assalamua 'laikum Warrahmatullahi Wabarokatuh

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan sepelurnya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : St.Nur Awwalina

NIM : 21108020018

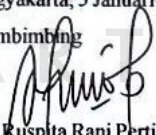
Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan *Employee Assistance Program (EAP)*, Dan *Work Life Balance* Terhadap *Employee Performance* Dengan *Work Stress* Sebagai Variabel Intervening.

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 Ilmu Ekonomi Islam. Dengan ini, kami mengharapkan agar skripsi tersebut, dapat di munaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Warrahmatullahi Wabarokatuh.

Yogyakarta, 5 Januari 2026

Pembimbing


Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M
NIP. 19760616 200501 2 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : St.Nur Awwalina

NIM : 21108020018

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Penerapan *Employee Assistance Program (EAP)*, Dan *Work Life Balance* Terhadap *Employee Performance* Dengan *Work Stress* Sebagai Variabel Intervening”**. Merupakan benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikat atau saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam (*body note*) atau daftar Pustaka. Apabila dikemudian waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada peneliti.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 5 Januari 2026

Penyusun,



St. Nur Awwalina

NIM. 21108020018

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai Civitas Akademika Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : St. Nur Awwalina
NIM : 21108020018
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **"Pengaruh Penerapan Employee Assistance Program (EAP), Dan Work Life Balance Terhadap Employee Performance Dengan Work Stress Sebagai Variabel Intervening"**.

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

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 5 Januari 2026

Penyusun,


St. Nur Awwalina

NIM. 21108020018

HALAMAN MOTTO

*“Life can be heavy, especially if you try to carry it all at once. Part of growing up
and moving into new chapters of your life is about catch and release”*

-Taylor Swift



HALAMAN PERSEMBAHAN

Pertama saya ucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala nikmat berupa kesehatan, kekuatan, dan inspirasi yang sangat banyak dalam proses penyelesaian skripsi ini. Shalawat serta salam selalu terimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bukti semangat, cinta serta kasih sayangku kepada orang-orang yang berharga dalam hidupku.

1. Kepada kedua orang tua tersayang Bapak Rustam dan Ibu Halima. Terima telah menjadi penyemangat bagi penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Terima kasih atas doa dan segala bentuk usaha yang telah dikorbankan untuk kelancaran dan kebahagiaan hidup penulis.
2. Kepada satu-satunya adik saya, Muh. Akram. Terima kasih telah menjadi bagian penting dalam perjalanan hidup penulis. Sehingga kehadiranmu membuat penulis belajar menjalani peran sebagai seorang kakak dengan lebih, baik dewasa dan bertanggung jawab. Penulis sangat menghargai segala bentuk dukungan, cinta dan perhatian yang kamu berikan selama ini.
3. Teruntuk Santi Indriani. Terima kasih sudah hadir sebagai sosok kakak kedalam hidup penulis. Terima kasih atas segala bentuk kebaikan, perhatian, dan bantuan yang selama di berikan kepada saya. Penulis sangat menghargai setiap nasihat, dukungan, dan waktu yang sudah di luangkan untuk penulis selama ini.
4. Teruntuk sahabat-sahabat terbaik dan tercinta penulis. Yang menjadi bagian penting dalam setiap langkah perjalanan hidup penulis. Terima kasih atas kehadiran kalian membawa warna baru dan kebahagiaan, serta memberikan

dorongan positif yang membantu penulis melewati setiap tantangan dalam proses menyelesaikan pendidikan di bangku perkuliahan.

5. Kepada keluarga kecilku, seluruh penghuni Kost Putri Hani. Terima kasih atas hangatnya kebersamaan, semangat yang tak pernah padam, serta rasa nyaman layaknya rumah yang telah kalian berikan kepada penulis selama proses penyelesaian studi.
6. Kepada sahabat yang sudah seperti saudara penulis Dara Khadijah, Fitri Adika Rosita, Khairiyah, Zalsadila, Putri Aulia dan Diah Puspita, Terima kasih atas segala bentuk semangat, motivasi yang selalu diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman-teman saya Alifia, Keysha, Inezta, Aulia, Anita, Julietta dan Nadina. Terima kasih telah merangkul penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini, serta kebersamaan saya dalam melewati masa perkuliahan.
8. Terkhusus nya kepada diriku sendiri St.Nur Awwalina selaku penulis. Terima kasih karena tetap kuat dan bertahan dalam menghadapi rintangan dan masalah yang bertubi-tubi datang. Terima kasih selalu kuat dan memilih bangkit dan menghadapi masa sulit. Terima kasih karena banyaknya pilihan untuk menyerah, Awa memilih untuk bangkit dan melanjutkan hidup ini. Terima kasih atas segala usaha, keringat, tangisan yang telah diberikan sehingga Awa bisa berdiri tegak dan menyelesaikan tanggung jawab yang harus di selesaikan. Semoga Awa selalu dikelilingi oleh hal-hal baik yang ada di dunia ini dan tumbuh menjadi pribadi yang lebih baik setiap harinya.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam penelitian ini menggunakan transliterasi berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia Menteri Pendidikan serta Kebudayaan Republik Indonesia Nomor : 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543 b/U/1987. Secara garis besar uraiannya 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 (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	je
ح	Ha‘	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha‘	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	de
ذ	Žal	Ž	ze (dengan titik di atas)
ر	Ra‘	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ya
ص	Šad	Š	es (dengan titik di bawah)
ض	Đad	Đ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa‘	Ṭ	te (dengan titik di bawah)

ظ	Za‘	Z	zet (dengan titik dibawah)
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	Waw	W	w
ه	Ha‘	H	ha
ء	Hamzah	=	apostrof
ي	Ya‘	Y	ya

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta’addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>’Iddah</i>

C. *Tu’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”). Dimana ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah diserap kedalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya,

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>'Illah</i>
كرمتا لولياء	Ditulis	<i>Kamal al ayl</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

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

E. Vokal Panjang

1	Fathah + alif	Ditulis	<i>A</i>
	جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyah</i>
2	Fathah + ya'mati	Ditulis	<i>A</i>
	تنسي	Ditulis	<i>Tansa</i>
3	Kasrah + ya'mati	Ditulis	<i>I</i>
	كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4	Dhammah + wawu mati	Ditulis	<i>U</i>
	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 dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
اعدت	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لأن شكرتم	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif+Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal "al".

القرآن	Ditulis	<i>Al-Qur'an</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyās</i>

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

القرآن	Ditulis	<i>Al-Qur'an</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyās</i>

3. Penyusunan Kata - Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذو الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
اهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirrabbi a'lam, Puji Syukur kehadiran Allah SWT yang maha Pengasih lagi Maha penyayang dengan, segala limpahan nikmat dan karunia yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi dengan judul **“Pengaruh Penerapan *Employee Assistance Program (EAP)*, *Work-Life Balance* Terhadap *Employee Performance* Dengan *Work Stress* Sebagai Variabel Intervening”** dapat tersusun tersusun sesuai dengan harapan. Tugas akhir ini dapat terselesaikan tidak lepas dari bantuan dan kerja sama berbagai pihak. Sehingga penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Noorhaidi Hasan, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E, M.Si., CA., ACPA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I selaku Kaprodi Perbankan Syariah.
4. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan motivasi, bimbingan serta arahan kepada penulis selama menempuh pendidikan untuk mengambil keputusan akademik,
5. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah dengan tulus membimbing, memotivasi, mengarahkan dan memberikan semangat serta membersamai penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga. Terkhususnya program studi Perbankan Syariah yang telah memberikan ilmu dan telah mengajarkan saya banyak hal yang sangat bermanfaat serta memberikan pengetahuan dan wawasan yang luas.
7. Seluruh karyawan dan staf tata usaha, yang telah memberikan bantuan kepada penulis selama menempuh pendidikan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Kepada Pemimpin dan seluruh karyawan Bank KB Bukopin Syariah Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada saya, untuk bisa melakukan penelitian dan meluangkan waktu untuk membantu proses penelitian penulis.
9. Seluruh teman-teman Prodi Perbankan Syariah Angkatan tahun 2021 yang telah, menjadi teman seperjuangan dalam menempuh pendidikan di bangku perkuliahan.
10. Serta kepada seluruh pihak yang terlibat baik, secara langsung maupun tidak langsung ke dalam proses pendidikan dan penelitian ini, yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini masih banyak yang perlu di benahi dan jauh dari kata sempurna. Untuk itu penulis sangat terbuka dalam menerima kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang membacanya. *Amin yaa rabbal'alamiin.*

Yogyakarta, 5 Januari 2026

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	ix
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT	xx
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Sistematika Penulisan	7
 BAB II LANDASAN TEORI	 9
A. Landasan Teori	9
1. <i>Employee performance</i>	9
2. <i>Work stress</i>	13
3. <i>Employee Assistance Program (EAP)</i>	16
4. <i>Work-life balance</i>	19
B. Penelitian Terdahulu	22
C. Hipotesis	28
1. Pengaruh <i>Employee Assistance Program (EAP)</i> terhadap <i>employee performance</i>	28
2. Pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap <i>employee performance</i>	30
3. Pengaruh <i>Employee Assistance Program (EAP)</i> terhadap <i>work stress</i>	31
4. Pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap <i>work stress</i>	32
5. Pengaruh <i>work stress</i> terhadap <i>Employee Assistance Program (EAP)</i> dan <i>employee performance</i>	33
6. Kerangka teoritis pengaruh <i>work stress</i> terhadap <i>work-life balance</i> dan <i>employee performance</i>	35
D. Kerangka Teori	36
 BAB III METODE PENELITIAN	 38
A. Jenis Penelitian	38

B. Populasi dan Sampel.....	38
1. Populasi.....	38
2. Sampel.....	39
C. Jenis Data Penelitian.....	40
1. Data primer	40
2. Data sekunder.....	41
D. Teknik Pengumpulan Data	41
E. Definisi Operasional Variabel	42
F. Teknik Analisis Data	44
1. Definisi <i>Partial Least Squares</i> (PLS)	44
2. Analisis dan pengujian hipotesis.....	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	48
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	48
1. Sejarah singkat	48
2. Visi Misi.....	49
B. Karakteristik Responden.....	49
1. Jenis kelamin.....	49
2. Generasi	50
3. Masa kerja.....	50
C. Hasil Analisis Data	51
1. Uji <i>outer model</i>	51
2. Uji <i>inner model</i>	55
3. Uji hipotesis	58
D. Pembahasan	60
1. Pengaruh <i>Employee Assistance Program</i> (EAP) terhadap <i>Employee Performance</i> (EP)	60
2. Pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap <i>employee performance</i>	63
3. Pengaruh <i>Employee Assistance Program</i> (EAP) terhadap <i>work stress</i> ...	65
4. Pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap <i>work stress</i>	67
5. Pengaruh <i>work stress</i> terhadap <i>Employee Assistance Program</i> (EAP) ...	69
6. Pengaruh <i>work stress</i> terhadap <i>work-life balance</i>	71
BAB V PENUTUP.....	73
A. Kesimpulan.....	73
B. Keterbatasan Penelitian	75
C. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA.....	77
LAMPIRAN.....	84

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu	22
Tabel 3. 1 Skala pengukuran penelitian	41
Tabel 3. 2 Definisi operasional variabel.....	43
Tabel 4. 1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	49
Tabel 4. 2 Karakteristik responden berdasarkan usia	50
Tabel 4. 3 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja	50
Tabel 4. 4 Hasil uji reliabilitas dan <i>cronbach alpha</i>	52
Tabel 4. 5 Hasil uji validitas	52
Tabel 4. 6 Hasil uji <i>fornell-lacker criterion</i>	54
Tabel 4. 7 Hasil uji <i>r-square</i>	56
Tabel 4. 8 Hasil uji <i>F-Square</i>	57
Tabel 4. 9 Hasil uji <i>path coefficients</i>	58
Tabel 4. 10 Hasil uji mediasi (<i>Indirect Effect</i>)	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka teori.....	36
Gambar 4. 1 Uji validitas dengan outer loading.....	51
Gambar 4. 2 Hasil bootstrapping.....	55



ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh Employee Assistance Program (EAP) dan Work-Life Balance (WLB) terhadap Employee Performance dengan Work *Stress* sebagai variabel intervening. Studi kuantitatif eksplanatori ini menggunakan sampel 110 karyawan Bank KB Bukopin Syariah Cabang Yogyakarta, Solo, dan Semarang. Data dianalisis menggunakan Partial Least Squares (PLS). Hasil penelitian menunjukkan EAP dan WLB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja serta efektif menurunkan stres kerja. Stres kerja memediasi pengaruh EAP terhadap kinerja, namun tidak pada WLB. Kesimpulannya, dukungan organisasi krusial untuk meminimalkan stres dan mengoptimalkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

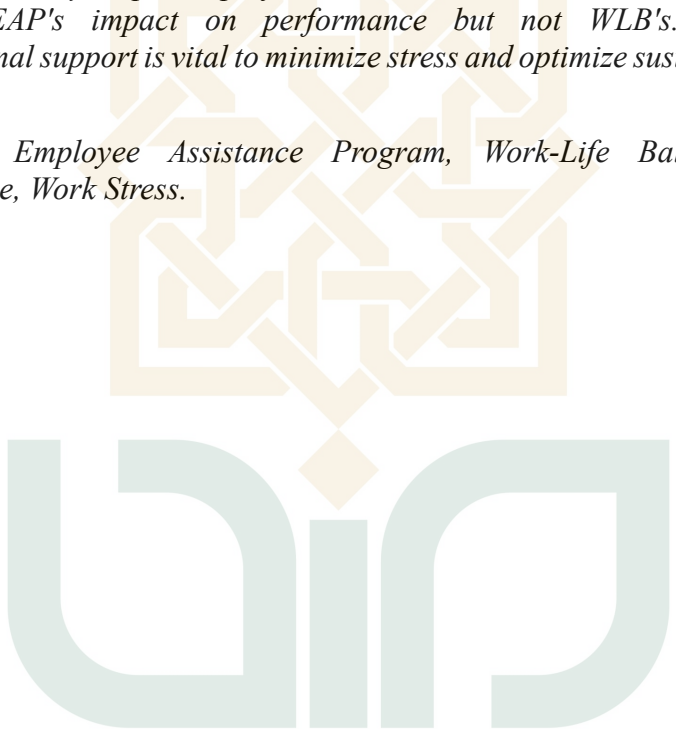
Kata Kunci: Employee Assistance Program, Work-Life Balance, Employee Performance, Work *Stress*.



ABSTRACT

This research analyzes the influence of Employee Assistance Program (EAP) and Work-Life Balance (WLB) on Employee Performance, with Work Stress as an intervening variable. This quantitative explanatory study involved 110 employees of Bank KB Bukopin Syariah (Yogyakarta, Solo, and Semarang branches). Data were analyzed using Partial Least Squares (PLS). Findings reveal that EAP and WLB significantly improve performance and reduce work stress. Work stress mediates EAP's impact on performance but not WLB's. In conclusion, organizational support is vital to minimize stress and optimize sustainable employee productivity

Keywords: *Employee Assistance Program, Work-Life Balance, Employee Performance, Work Stress.*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dinamika bisnis global pada era *Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity (VUCA)* menuntut organisasi untuk memiliki daya adaptasi yang kuat dan kompetitif. Dalam lanskap ini, Sumber Daya Manusia (SDM) dipandang sebagai posisi yang strategis sebagai aset intelektual utama. Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan tidak lagi hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi hasil kerja yang yang dicapai secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Secara teoritis, kinerja dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi, kondisi psikologis dan faktor eksternal yang meliputi lingkungan kerja serta dukungan nyata dari organisasi (Robbins & Judge, 2018). Namun, tantangan organisasi modern saat ini telah bergeser dari sekedar aspek operasional menjadi isu kesehatan mental yang sistemik. Berdasarkan Laporan *State of Global Workplace, 2023* yang dirilis oleh Gallup menunjukkan bahwa sebanyak 44% pekerja global melaporkan mengalami stres harian yang tinggi, yang merupakan level rekor tertinggi dalam sejarah, Kondisi ini berbanding lurus dengan rendahnya tingkat keterikatan karyawan (*engagement*) yang hanya berada di angka 23%, yang memicu penurunan produktivitas secara masif. Krisis ini diperkuat oleh data *World Health Organization (WHO, 2022)* yang mencatat hilangnya sekitar 12 miliar hari kerja setiap tahunnya, yang diakibatkan oleh depresi dan kecemasan di tempat kerja. Lebih lanjut, *International Labour*

Organization (ILO,2022) menegaskan bahwa masalah kesehatan mental di tempat kerja berkontribusi pada kerugian global mencapai USD 1 triliun per tahun. Angka-angka ini membuktikan bahwa stres kerja bukan lagi persoalan individu semata, melainkan ancaman strategis bagi keberlanjutan organisasi.

Fenomena krisis kesejahteraan psikologis ini tercermin secara nyata pada industri perbankan nasional termasuk sektor perbankan syariah yang dikenal memiliki regulasi ketat dan tuntutan profesionalisme tinggi. Salah satunya dialami oleh Bank KB Bukopin Syariah, yang menghadapi tantangan unik pasca proses akuisisi dan penguatan manajemen. Integrasi sistem yang tengah berlangsung memaksa karyawan untuk melakukan adaptasi teknologi secara instan yang berpotensi memicu terjadinya *tecnostress* atau kondisi stres yang diakibatkan ketidakmampuan individu menyesuaikan diri dengan pengguna teknologi baru secara optimal (Tarafdar et al., 2019). Selain itu, karyawan mengemban *dual responsibility* (tanggung jawab ganda) untuk mencapai target *financial* yang agresif sekaligus menjaga kepatuhan mutlak pada prinsip syariah. Beban kerja (*workload*) yang meningkat selama masa transisi ini berisiko merusak batasan waktu pribadi (*work-life balance*), yang jika dibiarkan memicu kelelahan emosional (*burnout*) dan *kesalahan operasional (human error)*. Untuk memitigasi risiko tersebut, organisasi memerlukan intervensi yang melampaui kebijakan administratif. Pendekatan yang relevan adalah penerapan program *Work-Life Balance* dan *Employee Assistance Program (EAP)*. *Work-Life Balance* memberikan ruang bagi karyawan untuk menyeimbangkan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi (Haar et al., 2014).

Sementara *Employee Assistance Program (EAP)*, menawarkan solusi proaktif melalui layanan konseling profesional terstruktur untuk membantu karyawan menghadapi tekanan pekerjaan maupun personal (Attridge, 2019).

Secara teoritis, hubungan antara kebijakan kesejahteraan organisasi dan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui *Social Exchange Theory* (Blau, 1964). Teori ini menyatakan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi memberikan dukungan nyata terhadap kesejahteraan karyawan melalui kebijakan *Work-Life Balance* dan *Employee Assistance Program (EAP)*, karyawan akan membentuk *Perceived Organizational Support* yang positif. Persepsi tersebut akan mendorong karyawan untuk membalas dukungan organisasi dengan meningkatkan komitmen, loyalitas, serta kinerja yang lebih optimal (Eisenberger et al., 2002). Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu menunjukkan konsistensi penelitian oleh Setyanti et al. (2022), menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya (Saleem et al., 2021), menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja, bahkan dapat melemahkan efektivitas kebijakan dan kesejahteraan yang diterapkan. Sementara itu Yarmmani et al. (2020), menegaskan bahwa pengaruh *Employee Assistance Program (EAP)* terhadap kinerja tidak selalu bersifat langsung, melainkan dimediasi oleh penurunan tingkat *stress* kerja. Perbedaan temuan ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*), khususnya terkait mekanisme peran stres kerja dalam menjembatani hubungan antara kebijakan kesejahteraan dan kinerja karyawan pada Bank KB Bukopin Syariah.

Berdasarkan fenomena empiris mengenai tingginya tekanan kerja di sektor perbankan syariah, adanya tuntutan adaptasi teknologi, serta inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif, terhadap pengaruh penerapan *Employee Assistance Program* (EAP) dan *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan dengan *Work Stress* sebagai variabel Intervening pada Bank KB Bukopin Syariah. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktid bagi manajemen Bank KB Bukopin Syariah dalam merumuskan kebijakan strategis yang berorientasi pada kesejahteraan psikologis karyawan dan peningkatan kinerja organisasi secara optimal dan berkelanjutan. Oleh karena itu, peneliti mengambil judul sebagai berikut **“PENGARUH PENERAPAN *EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAM (EAP)* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *WORK STRESS* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA BANK KB BUKOPIN SYARIAH KANTOR CABANG YOGYAKARTA, SOLO DAN SEMARANG).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas yang telah diuraikan, penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan *Employee Assistance Program* (EAP) berpengaruh terhadap *Employee Performance*?
2. Bagaimana *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap *Employee Assistance Program* (EAP)?

3. Bagaimana penerapan *Employee Assistance Program* (EAP) berpengaruh terhadap *Work Stress*?
4. Bagaimana *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap *Work Stress*?
5. Bagaimana penerapan *Employee Assistance Program* (EAP) berpengaruh terhadap *Employee Performance* melalui *Work Stress*?
6. Bagaimana *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap melalui *Work Stress*?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, berdasarkan hasil perumusan masalah di atas adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan pengaruh penerapan *Employee Assistance Program* (EAP) terhadap *Employee Performance*.
2. Untuk menjelaskan pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Employee Performance*.
3. Untuk menjelaskan penerapan *Employee Assistance Program* (EAP) terhadap *Work Stress*.
4. Untuk menjelaskan penerapan *Work-Life Balance* terhadap *Work Stress*.
5. Untuk menjelaskan pengaruh *Employee Assistance Program* (EAP) terhadap *Work Stress* sebagai variabel *intervening*.
6. Untuk menjelaskan pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Work Stress* sebagai variabel *intervening*.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan arah riset yang telah dipaparkan sebelumnya, sehingga manfaat yang dihasilkan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritik

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), terkait dengan pengaruh *Employee Assistance Program* (EAP) dan *Work-Life Balance* dalam mengelola *Work Stress*.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya riset ini, diharapkan dapat menjadi masukan berharga bagi organisasi atau perusahaan. Riset ini memberikan rekomendasi konkret untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan *Employee Assistance Program* (EAP) yang efektif serta program *Work-Life Balance* yang seimbang. Selain itu, riset ini membantu perusahaan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab terjadinya *Work Stress* dan mengembangkan strategi untuk menguranginya. Dengan demikian, perusahaan dapat mengurangi dan menekan tingkat absensi atau *turnover* karyawan. Lebih lanjut karyawan yang memiliki tingkat stres rendah dan keseimbangan hidup-kerja yang lebih baik, cenderung akan lebih produktif serta loyal terhadap perusahaan, sehingga hal tersebut sangat berpengaruh positif terhadap performa kinerja karyawan secara menyeluruh.

3. Bagi Mahasiswa

Adanya kepentingan akademik, dimana hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan pengetahuan serta wawasan yang berkaitan dengan isu-isu yang berhubungan dengan sumber daya manusia (SDM), khususnya terkait dengan *Employee Assistance*

Program (EAP), Work-Life Balance, Work Stress dan *Employee Performance* dalam organisasi ataupun perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk memperkaya literatur akademis dengan analisis mendalam terkait hubungan antar variabel tersebut, sehingga dapat mendukung pengembangan teori dan praktik manajemen SDM yang lebih efektif. Dengan demikian, kontribusi ini tidak hanya bermanfaat bagi dunia akademik, tetapi juga memberikan dasar akademik untuk inovasi dalam pengelolaan karyawan.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan untuk pengetahuan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan atau instansi yang menghadapi permasalahan yang sama.

E. Sistematika Penulisan

Pada penelitian ini terdiri dari lima bab, yang diantaranya terdiri dari pendahuluan, landasan teori, metode penelitian, dan pembahasan serta penutup.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan dan menguraikan latar belakang penelitian, alasan penelitian dilakukan, rumusan masalah yang diangkat, pada riset ini dan tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan kajian teori yang digunakan dalam penelitian meliputi *Employee Assistance Program (EAP)*, *Work-Life Balance*, *Work Stress* dan *Employee Performance*. Selain itu, bab ini juga memaparkan penelitian terdahulu yang turut memperkuat teori pada variabel penelitian serta penjabaran hipotesis, berdasarkan hasil penalaran sebelumnya.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan model desain penelitian dan menjelaskan variabel-variabel penelitian, populasi, sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik, analisis data serta model pengujian, yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan gambaran umum penelitian, proses pengujian dan hasil analisis data, serta pembahasan mendalam mengenai hasil analisis data dan penjelasan pembuktian hipotesis.

BAB V PENUTUP

Bab ini menyajikan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dan memaparkan keterbatasan penelitian, serta memberikan saran-saran bagi pihak-pihak terkait.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah mengumpulkan data dan melakukan serangkaian uji dalam penelitian “Pengaruh Penerapan *Employee Assistance Program (EAP)*, *Work-Life Balance* Terhadap *Employee Performance* dengan *Work Stress* sebagai Variabel Intervening”, yang melibatkan sebanyak 110 responden pada Bank KB Bukopin Syariah Yogyakarta. Sehingga dapat di simpulkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Employee Assistance Program (EAP)* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* karyawan Bank KB Bukopin Syariah Kantor Cabang Yogyakarta, Solo dan Semarang.
2. *Work-Life Balance (WLB)* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* karyawan Bank KB Bukopin Syariah Kantor Cabang Yogyakarta, Solo dan Semarang.
3. *Employee Assistance Program (EAP)* berpengaruh negatif terhadap *Work Stress* karyawan Bank KB Bukopin Syariah Kantor Cabang Yogyakarta, Solo dan Semarang.
4. *Work-Life Balance (WLB)* berpengaruh negatif terhadap *Work Stress* karyawan Bank KB Bukopin Syariah Kantor Cabang Yogyakarta, Solo dan Semarang.

5. *Work Stress* (WS) memediasi pengaruh *Employee Assistance Program* (EAP) terhadap *Employee Performance* karyawan Bank KB Bukopin Syariah Kantor Cabang Yogyakarta, Solo dan Semarang.
6. *Work Stress* (WS) tidak memediasi pengaruh *Work-Life Balance* (WLB) terhadap *Employee Performance* karyawan Bank KB Bukopin Syariah Kantor Cabang Yogyakarta, Solo dan Semarang.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penerapan *Employee Assistance Program* (EAP) serta pencapaian *Work-Life Balance* (WLB) terbukti memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan *Employee Performance* pada karyawan Bank KB Bukopin Syariah Yogyakarta. Selain itu, hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut juga berperan dalam menurunkan tingkat *Work Stress* karyawan, sehingga mendukung terciptanya kondisi kerja yang lebih produktif. Temuan ini mengindikasikan bahwa EAP dan WLB merupakan faktor penting dalam mengoptimalkan kualitas kinerja sumber daya manusia di lingkungan perbankan syariah.

Namun demikian, tidak seluruh pengaruh tersebut berjalan melalui mekanisme mediasi *Work Stress*. Penelitian ini membuktikan bahwa *Work Stress* hanya berperan sebagai variabel mediasi pada hubungan antara EAP terhadap *Employee Performance*. Sementara itu, pada hubungan antara WLB terhadap *Employee Performance*, *Work Stress* tidak menunjukkan peran mediasi yang signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak selalu berdampak pada peningkatan kinerja melalui penurunan stres kerja, sehingga organisasi perlu

mengembangkan strategi manajerial yang lebih komprehensif untuk memastikan peningkatan performa karyawan secara berkelanjutan.

B. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menemukan beberapa keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian ini, yaitu:

1. Ruang lingkup wilayah penelitian masih terbatas pada satu institusi, yaitu Bank KB Bukopin Syariah Yogyakarta, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasi secara luas pada sektor perbankan syariah di Indonesia.
2. Masih terdapat kemungkinan variabel lain di luar penelitian ini yang dapat memengaruhi *Employee Performance*, termasuk variabel yang berpotensi menjadi mediator selain *Work Stress*, sehingga hubungan antar sesama variabel belum sepenuhnya terjelaskan.
3. Pendekatan penelitian ini hanya menggunakan metode kuantitatif melalui penyebaran kuesioner tanpa dukungan data kualitatif seperti wawancara mendalam, sehingga pemahaman terhadap pengalaman dan persepsi karyawan mengenai EAP dan WLB masih terbatas karena keterbatasan akses terhadap informan.

C. Saran

1. Saran Bagi Bank KB Bukopin Syariah Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian, penerapan *Employee Assistance Program (EAP)* dan *Work-Life Balance (WLB)* telah berkontribusi positif terhadap peningkatan *Employee Performance* serta menurunkan *Work Stress* pada karyawan. Namun temuan ini juga menunjukkan bahwa penurunan stres

kerja tidak selalu menjadi jalur yang signifikan dalam meningkatkan kinerja, terutama pada pengaruh *Work-Life Balance* terhadap performa. Oleh karena itu, Bank KB Bukopin Syariah Kantor Cabang Yogyakarta, Solo dan Semarang, disarankan untuk memperkuat implementasi program manajemen stres yang lebih terarah serta meningkatkan dukungan organisasi yang bersifat psikologis dan motivasional. Pendekatan tersebut diharapkan mampu mengoptimalkan manfaat *Work-Life Balance (WLB)*, dalam meningkatkan produktivitas karyawan secara konsisten dan berkelanjutan.

2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan variabel-variabel lain yang berpotensi memengaruhi *Employee Performance*, termasuk variabel mediasi atau moderasi selain *Work Stress*, sehingga model penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Selain itu, ruang lingkup penelitian perlu diperluas, tidak terbatas pada satu wilayah atau satu institusi perbankan syariah, agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas. Penelitian mendatang juga dapat menggunakan pendekatan metode campuran (*mixed methods*), dengan menambahkan wawancara atau diskusi mendalam guna memperoleh pemahaman yang lebih holistik mengenai pengalaman kerja, persepsi terhadap EAP dan WLB, serta faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks industri perbankan syariah.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, N., Wolor, C. W., & Usman, O. (2021). The effect of job satisfaction and work-life balance on employee performance with organizational commitment as mediating variable. *Oblik i Finansi*, 93, 97–106.
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12–16.
- Aoerora, J., & Marpaung, W. (2020). Work life balance ditinjau dari stres kerja pada karyawan/karyawati. *Psyche 165 Journal*, 253–257.
- 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), 1211–1221.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang University Press.
- Asrulla, A., Risnita, R., Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan sampling (kuantitatif), serta pemilihan informan kunci (kualitatif) dalam pendekatan praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i3.10836>
- Attridge, M. (2019). A global perspective on promoting workplace mental health and the role of employee assistance programs. In *American Journal of Health Promotion* (Vol. 33, Issue 4, pp. 622–629). Sage Publications Sage CA: Los Angeles, CA.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273.
- Blau, P. M. (1964). Justice in social exchange. *Sociological Inquiry*, 34(2).
- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. K. (2019). Work-life balance, employee job performance and satisfaction among doctors and nurses in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 306–319.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–273. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.3.565>
- Elshifa, A. (2024). Efektivitas Konseling Stres Kerja dalam Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis Karyawan. *Jurnal Psikologi Dan Konseling West Science*, 2(03), 202–209.
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680.
- Firdhayanti, K., & Djoekardi, D. (2022). Pelaksanaan Employee Assistance

- Programs (EAP) Oleh Iradat Konsultan Sebagai Penyedia Jasa Layanan EAP Dalam Menangani Permasalahan Pekerja. *Jurnal Pembangunan Manusia*, 3(2), 12–29.
- 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.
- Gallup. (2023). *State of the Global Workplace 2025*. Gallup. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Gaol, J. L. (2014). *A to Z Human Capital*. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, Dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0* (2nd ed.). UNDIP Press.
- Greenhaus, J., & Allen, T. D. (2011). Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature. In *Handbook of Occupational Health Psychology*. American Psychological Association.
- 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>
- Gultom, E., & Liyas, J. N. (2023). Work Life Balance and Burnout on Temporary Employees Performance. *Asean International Journal of Business*, 2(2), 162–171.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373.
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 100027.
- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). *Structural Equation Modeling (Sem) Berbasis Varian Konsep Dasar dan Aplikasi Program Smart PLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis*. PT Inkubator Penulis Indonesia.
- Harefa, F. K., Halawa, F., & Waruwu, E. (2026). Peran Dukungan Organisasi dalam Meningkatkan Well-Being dan Kesehatan Mental Karyawan. *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisipliner*, 2(04).
- Haryono, S., Febriansyah, F., & Sumarni, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 22(1), 21–28.
- Hasibuan, J. S., Jufrizen, J., & Farisi, S. (2025). Work-Life Balance dan Job Satisfaction Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Peran Mediasi Work Engagement. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 26(1), 38–56.

- Herlina, D., Afifah, N., Saputra, P., & Rosnani, T. (2025). Work life balance, work family conflict dimediasi kepuasan kerja serta implikasinya ke kinerja pekerja wanita di Kalimantan Barat. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 14(1), 90–104.
- ILO. (2022). *WHO and ILO call for new measures to tackle mental health issues at work*. World Health Organization. <https://www.who.int/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90–99.
- Joseph, B., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2018). Evaluating the effectiveness of employee assistance programmes: a systematic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), 1–15.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Juita, M. V. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Puskesmas Sedati Kabupaten Sidoarjo. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 4(1), 1347–1360.
- Kasaga, M., & Athoillah, A. (2025). Stres Kerja: Perspektif Baru dalam Dunia Kerja Modern. *Bookchapter Manajemen SDM*, 1, 190–207.
- Katili, P. B., Wibowo, W., & Akbar, M. (2021). The effects of leaderships styles, work-life balance, and employee engagement on employee performance. *Quantitative Economics and Management Studies*, 2(3), 199–205.
- Komalasari, H., Habe, H., & Ayu, M. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Kota Metro). *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 97–101.
- Kosse, 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.
- Kurnia, O., Bakar, H. A., Salam, Y., & Prihartini. (2022). Perancangan Sistem Informasi Petty Cash Menggunakan Microsoft Visual Basic Di CV. Dwi Cipta Manunggal Karya. *Jurnal Komputer Dan Teknologi*, 1(2), 25–29.
- Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Btn Syariah Kc Solo). *NISBAH: Jurnal*

Perbankan Syariah, 8(1), 23–39.

- Kurniawan, P., & Susanto, N. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Iss Indonesia. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 273–281.
- Kusumawati, N. (2025). *Pengaruh Work-life Balance dan Beban Kerja Berlebih terhadap Turnover Intention Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Mandiri Agung Abadi*. Universitas Islam Indonesia.
- Latif, M. S., Mulyadi, D., & Sungkono, S. (2024). Implementasi Program Motivasi Kerja Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Journal Sains Student Research*, 2(4), 755–765.
- Lestari, Y. E., Bukhori, M., & Fathorrahman. (2020). Pengaruh Shift Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Liku Telaga Gresik. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 16(1), 208–230.
- 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. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4671–4680.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (5th ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, M., Suwanto, H., & Kumalasari, F. (2023). Pengaruh Worklife Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pekerja Tambang PT. Citra Silika Mallawa Kel. Lasususa, Kab. Kolaka Utara. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 2(4), 181–196.
- Monde, J. J. M., Pio, R. J., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Ratahan. *Productivity*, 3(2), 187–192.
- Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, D. K. (2022). *Konsep Dasar Structural Equation Modelpartial Least Square (Sem-Pls) Menggunakan Smartpls*. Pascal Books.
- Novianti, D., Putri, E. A., Kurniawan, H., & Fajri, M. (2025). Pengaruh Work Life Balance Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se Kecamatan Rambah. *Diklat Review: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, 9(2), 185–194.

- Oktaviani, D. N., & Irmayanti, N. (2021). Pengaruh *Stress* Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra (Psikowipa)*, 2(1), 20–28.
- Pebiyanti, F., & Winarno, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya). *EProceedings of Management*, 8(4), 3751–3771.
- Pradnyaningdias, K. D., Pratiwi, N. M. W. D., & Ayuni, N. W. D. (2022). *Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Moderasi pada LMATS Consulting*. Politeknik Negeri Bali.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612.
- Rahmadiyah, V. O., & Kuswinarno, M. (2024). Efektivitas Kecerdasan Emosional: dalam Peningkatan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Ebisnis Manajemen*, 2(4), 68–77.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. PT Prenhallindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Salemba Empat.
- Saidi, S. S., & Siew, N. M. (2019). Reliability and Validity Analysis of Statistical Reasoning Test Survey Instrument Using the Rasch Measurement Model. *International Electronic Journal of Mathematics Education*, 14(3), 535–546.
- Saleem, F., Malik, M. I., & Qureshi, S. S. (2021). Work stress hampering employee performance during COVID-19: is safety culture needed? *Frontiers in Psychology*, 12, 655839.
- Setiabudhi, H., Suwono, Setiawan, Y. A., & Karim, S. (2025). *Analisis Data Kuantitatif dengan SmartPLS 4*. Borneo Novelty Publishing.
- Setyanti, S. W. L. H., Fagastia, I. R., & Sudarsih, S. (2022). The Influence of Burnout, Workload and Work-Life Balance on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(1), 1573–1580.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Suparjiman, S. (2024). Job Happiness in Startups: A Study of Job Autonomy, Work-Life Balance, and Social Support. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(3), 564–573.

- Susanto, H. M., & Pelealu, D. R. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Fortuna Multi Finance Pontianak. *Manajemen Dewantara*, 10(1), 1–15.
- Susanto, P. C., Soehaditama, J. P., Febrian, W. D., Setiadi, B., & Pramukty, R. (2023). Analysis of Work-Life Balance and Resilience: For Support Employee Performance in Logistics Company. *International Journal of Integrative Sciences*, 2(5), 523–542.
- Talukder, A. K. M. M. H. (2019). Supervisor support and organizational commitment: The role of work–family conflict, job satisfaction, and work–life balance. *Journal of Employment Counseling*, 56(3), 98–116.
- Tarafdar, M., Cooper, C. L., & Stich, J. (2019). The technostress trifecta-techno eustress, techno distress and design: Theoretical directions and an agenda for research. *Information Systems Journal*, 29(1), 6–42.
- Terblanche, L., Gunya, T., Maruma, M., Mbuyisa, K., Maseko, T., Mojaepelo, K., Myeni, N., Pretorius, M., & Tyson, W. (2021). Employee assistance programmes and occupational social work: interrelated with distinct features. *Social Work/Maatskaplike Werk*, 57(1), 16–38.
- Wahyuni, I., Kurnianto, M., Hermawan, I., Saputra, M. R., & Nurrahman, D. (2025). Dampak Perubahan Terhadap Jam Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(4), 10205–10213.
- Wang, Y., Derakhshan, A., Ghiasvand, F., & Esfandyari, M. (2024). Exploring Chinese and Iranian EAP students’ oral communication apprehension in English: A cross-cultural mixed-methods study. *System*, 125, 103437.
- WHO. (2022). *Mental health*. World Health Organization. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 7(9), 1103–1108.
- Wood, J., Oh, J., Park, J., & Kim, W. (2020). The relationship between work engagement and work–life balance in organizations: A review of the empirical research. *Human Resource Development Review*, 19(3), 240–262.
- Wulandari, W. P., & Dwityanto, A. (2021). *Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Yarmmani, Y., Anindita, S. M., & Hasanati, M. (2020). Employee Assistance Programme (EAP): Layanan Organisasi dalam Mengurangi Stres Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19. *Unusia Conference*, 1(1), 55–76.

Zurnali, C., & Sujanto, A. (2021). Penerapan Electronic Human Resource Management di Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Infokam*, 17(1), 9–19.

