

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KETERIKATAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**



**SKRIPSI**

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

**Oleh:**

**NUR FADILLAH  
NIM. 21108020125**

**Dosen Pembimbing Skripsi:**

**Svayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc.  
19920616 202505 2 002**

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

**2026**



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-530/Un.02/DEB/PP.00.9/05/2026

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KETERIKATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NUR FADILLAH  
Nomor Induk Mahasiswa : 21108020125  
Telah diujikan pada : Jumat, 06 Maret 2026  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Valid ID: 6a0aadcba3939

Ketua Sidang

SYAYYIDAH MAFTUHATUL JANNAH, S.E., M.Sc.  
SIGNED



Valid ID: 6a04612bab17f

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



Valid ID: 69d6f352e5f35

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



Valid ID: 6a0ab79dabd7c

Yogyakarta, 06 Maret 2026  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

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

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Nur Fadillah

Kepada

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**UIN Sunan Kalijaga**

**Di-Yogyakarta**

*Assalmaualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

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

Nama : Nur Fadillah

NIM :21108020125

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan *Work-Life Balance*

Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Kerja  
Sebagai Variabel Intervening

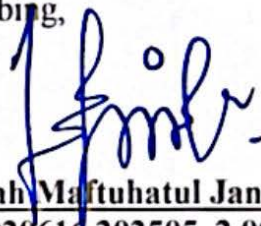
Skripsi ini telah layak untuk diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Terima kasih atas perhatian dan pertimbangannya.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Yogyakarta, 26 Februari 2026

Pembimbing,



Svayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc.  
NIP. 19920610 202505 2 002

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Fadillah

NIM : 21108020125

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Intervening”** adalah benar-benar hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya terdapat pada penyusun.

Demikian, surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 26 Februari 2026



  
**Nur Fadillah**  
21108020125

## SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama : Nur Fadillah

NIM : 21108020125

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

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

**“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 26 Februari 2026



Nur Fadillah  
21108020125

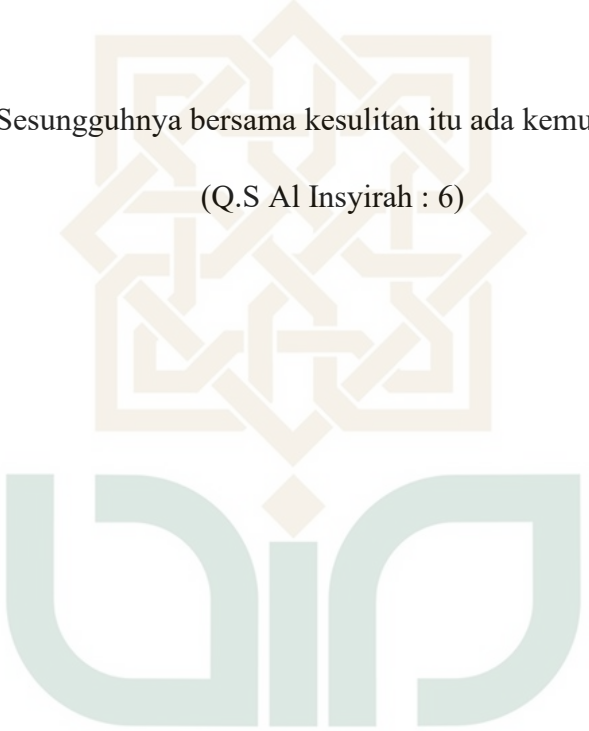
## HALAMAN MOTTO

“Keberhasilan itu bukan kebetulan. Ia adalah kerja keras, ketekunan, belajar, berkorban, dan yang paling penting adalah : Mencintai apa yang kamu lakukan ”

(Pele)

“Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S Al Insyirah : 6)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan nikmat, rahmat, dan keberkahannya kepada saya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi saya.

Pertama, skripsi ini saya persembahkan dengan rasa hormat dan cinta Bapak saya Agus Salim dan Ibu saya Diana, sosok luar biasa yang telah memberikan segalanya tanpa pamrih. Terima kasih atas doa yang tak pernah putus, kasih sayang yang tiada batas, serta kerja keras yang telah mengantarkan saya hingga ke titik ini. Setiap pencapaian yang saya raih tidak akan pernah terwujud tanpa pengorbanan, dukungan, dan restu kalian. Semoga sedikit keberhasilan ini bisa menjadi kebanggaan dan tanda bakti saya kepada kalian.

Selanjutnya, skripsi ini saya persembahkan untuk diri saya sendiri yang telah berusaha dan bertahan melewati berbagai tantangan dan hingga akhirnya mencapai di tahap ini. Terima kasih telah melalui proses dengan ketekunan dan kesabaran, menyelesaikan masa perkuliahan dengan segala lika-likunya hingga skripsi ini dapat di selesaikan. Meskipun perjalanan ini tidak selalu mudah, dan mungkin pencapaian ini belum sempurna, tetapi saya bangga karena telah mampu menjalani dan menyelesaikan setiap tanggung jawab yang ada selama menempuh pendidikan di Yogyakarta.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-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 uraiannya adalah sebagai berikut:

### 1. Konsonan Tunggal

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

| 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 | Ḍal  | Ḍ  | zet (dengan titik di atas)  |
| ر | Raʿ  | R  | Er                          |
| ز | Zai  | Z  | Zet                         |
| س | Sin  | S  | Es                          |
| ش | Syin | Sy | es dan ye                   |
| ص | Ṣad  | Ṣ  | es (dengan titik dibawah)   |
| ض | Ḍad  | Ḍ  | de (dengan titik di bawah)  |
| ط | Ṭaʿ  | Ṭ  | te (dengan titik di bawah)  |
| ظ | Ẓaʿ  | Ẓ  | zet (dengan titik di bawah) |
| ع | ʿAin | ʿ  | Koma terbalik diatas        |
| غ | Gain | G  | Ge                          |
| ف | Faʿ  | 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 | We      |
| هـ | Ha'    | H | Ha      |
| ء  | Hamzah | ' | Apospot |
| ي  | Ya'    | Y | Ye      |

## 2. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

|        |         |              |
|--------|---------|--------------|
| متعددة | Ditulis | Muta'addidah |
| عدة    | Ditulis | 'Iddah       |

## 3. Ta'Marbuttah

Semua ta'marbuttah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata-kata yang diikuti oleh kata sandang ("al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah diserap kedalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

|               |         |                           |
|---------------|---------|---------------------------|
| حكمة          | Ditulis | <i>Hikmah</i>             |
| جزية          | Ditulis | <i>'Illah</i>             |
| كرمت الاولياء | Ditulis | <i>Karamah al auliya'</i> |

#### 4. Vokal Pendek dan Penerapannya

|      |        |         |                |
|------|--------|---------|----------------|
| اَ   | Fathah | Ditulis | <i>a</i>       |
| اِ   | Kasrah | Ditulis | <i>i</i>       |
| اُ   | Dammah | Ditulis | <i>u</i>       |
| فعل  | Fathah | Ditulis | <i>Fa'ala</i>  |
| ذكر  | Kasrah | Ditulis | <i>Zukira</i>  |
| يذهب | Dammah | Ditulis | <i>Yazhabu</i> |

#### 5. Vocal 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>     |

#### 6. Vocal 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>     |

#### 7. Vokal Pendek yang ber Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

|            |         |                        |
|------------|---------|------------------------|
| أأنتم      | Ditulis | <i>A'antum</i>         |
| اعدت       | Ditulis | <i>U'iddat</i>         |
| لإن شكر تم | Ditulis | <i>La'in syakartum</i> |

## 8. Kata Sandang Alif+Lam

- a. Bila diikuti huruf Qamariyyah maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

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

- b. Bila diikuti huruf Syamsiah maka ditulis sesuai dengan huruf pertama Syamsiah tersebut

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

## 9. Penyusunan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

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

## KATA PENGANTAR

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji syukur hanya bagi Allah atas segala hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**. Sholawat serta salam semoga tetap terlimpah-curahkan kehadirat junjungan kita Nabi besar Muhammad Saw, Keluarga, dan Sahabatnya.

Alhamdulillah atas ridho Allah SWT. dan bantuan dari semua pihak, akhirnya Skripsi ini dapat terealisasi. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini, dengan kerendahan hati penulis bermaksud menyampaikan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah berperan dalam penyusunan Skripsi ini, khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Noorhaidi Hasan, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, SE., M.Si., K.CA., ACPA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, M.E.I. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah, sekaligus sebagai Dosen Pembimbing Skripsi yang telah mengarahkan dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
4. Bapak Hasan Al Banna, S.E.I., M.E. selaku Dosen Penasehat Akademik.
5. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan yang sangat luas selama menempuh Pendidikan.
6. Seluruh Pegawai dan Staff Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Orang tua tercinta, Ibu Diana dan Bapak Agus Salim yang telah membesarkan saya dengan penuh kasih sayang dengan doa yang selalu menyertai setiap perjalanan saya. Terima kasih atas segala hal yang telah

engkau berikan kepada saya, semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, kebahagiaan, dan keberkahan dalam setiap langkah kehidupan Ibu dan Bapak.

8. Terakhir dan tidak lupa, saya menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada teman-teman seperjuangan di perantauan Sulawesi Selatan dan Yogyakarta selama 9 tahun lebih yang selalu menjadi tempat berbagi cerita, tawa, dan dukungan selama proses pendidikan saya. Kehadiran kalian membuat setiap tantangan terasa lebih ringan dan setiap perjalanan menjadi lebih bermakna. Kebersamaan kita di tanah rantau bukan hanya membangun persahabatan, tetapi juga menjadi kekuatan yang membantu saya menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas doa, motivasi, dan kebersamaan yang tidak pernah tergantikan

Semoga Allah SWT. senantiasa membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dari berbagai pihak dengan nikmat yang lebih berkah dan sempurna. Akhir kata, penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu, kritik dan saran yang membangun serta perkembangan dari penelitian ini sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, Aamiin.

Yogyakarta, 24 November 2025

**Nur Fadillah**

21108020125

## DAFTAR ISI

|                                                                |       |
|----------------------------------------------------------------|-------|
| HALAMAN PENGESAHAN .....                                       | ii    |
| SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI .....                                | iii   |
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....                        | iv    |
| SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN<br>AKADEMIK..... | v     |
| HALAMAN MOTTO .....                                            | vi    |
| HALAMAN PERSEMBAHAN .....                                      | vii   |
| PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN .....                         | viii  |
| KATA PENGANTAR.....                                            | xiii  |
| DAFTAR ISI.....                                                | xv    |
| DAFTAR TABEL .....                                             | xvii  |
| DAFTAR GAMBAR.....                                             | xviii |
| DAFTAR LAMPIRAN .....                                          | xix   |
| ABSTRAK .....                                                  | xx    |
| ABSTRACT .....                                                 | xxi   |
| BAB I PENDAHULUAN.....                                         | 1     |
| A. Latar Belakang.....                                         | 1     |
| B. Rumusan Masalah.....                                        | 5     |
| C. Tujuan Penelitian .....                                     | 5     |
| D. Manfaat Penelitian .....                                    | 6     |
| E. Sistematika Pembahasan.....                                 | 8     |
| BAB II LANDASAN TEORI .....                                    | 12    |
| A. Kerangka Teori .....                                        | 12    |

|                                                 |           |
|-------------------------------------------------|-----------|
| B. Tinjauan Pustaka.....                        | 23        |
| C. Kerangka Pemikiran .....                     | 28        |
| D. Pengembangan Hipotesis.....                  | 29        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>          | <b>36</b> |
| A. Jenis Penelitian .....                       | 36        |
| B. Sumber Data dan Teknik Pengambilan Data..... | 36        |
| C. Populasi dan Sampel.....                     | 37        |
| D. Definisi Operasional Variabel .....          | 37        |
| E. Teknik Analisis Data .....                   | 48        |
| <b>BAB IV .....</b>                             | <b>54</b> |
| <b>PEMBAHASAN .....</b>                         | <b>54</b> |
| A. Hasil Penelitian.....                        | 54        |
| 1. Analisis Deskriptif.....                     | 54        |
| 2. Uji Instrumen.....                           | 60        |
| 3. Analisis Inferensial.....                    | 64        |
| 4. Uji Sobel.....                               | 66        |
| B. Pembahasan .....                             | 68        |
| <b>BAB V.....</b>                               | <b>81</b> |
| <b>PENUTUP.....</b>                             | <b>81</b> |
| A. Kesimpulan.....                              | 81        |
| B. Saran .....                                  | 82        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                     | <b>84</b> |
| <b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>                  | <b>93</b> |

## DAFTAR TABEL

|                                                                                                                                                     |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 2. 1 Tinjauan Pustaka .....                                                                                                                   | 24 |
| Tabel 3. 1 Operasional Variabel Kepuasan Kerja .....                                                                                                | 37 |
| Tabel 3. 2 Operasional Variabel Work Life Balance .....                                                                                             | 40 |
| Tabel 3. 3 Operasional Variabel Keterikatan Kerja .....                                                                                             | 42 |
| Tabel 3. 4 Operasional Variabel Kinerja Karyawan .....                                                                                              | 44 |
| Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                                                                                                | 54 |
| Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia.....                                                                                                          | 54 |
| Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Jabatan .....                                                                                                      | 55 |
| Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Pendidikan .....                                                                                                   | 55 |
| Tabel 4. 5 Responden Berdasarkan Gaji .....                                                                                                         | 56 |
| Tabel 4. 6 Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....                                                                                                 | 57 |
| Tabel 4. 7 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....                                                                                                 | 57 |
| Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1).....                                                                                    | 60 |
| Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Work Life Balance (X2).....                                                                                 | 61 |
| Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....                                                                                  | 62 |
| Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Keterikatan Kerja (Z) .....                                                                                | 63 |
| Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas .....                                                                                                            | 64 |
| Tabel 4. 13 Hasil Analisis Jalur (Path Analysis) – Pengaruh Kepuasan Kerja, Work Life Balance, dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan..... | 64 |
| Tabel 4. 14 Hasil Analisis Jalur (Path Analysis) – Pengaruh Kepuasan Kerja dan Work Life Balance terhadap Keterikatan Kerja.....                    | 65 |
| Tabel 4. 15 Hasil Uji Hipotesis .....                                                                                                               | 67 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran..... | 29 |
| Gambar 4. 6 Hasil Uji Sobel .....   | 66 |



## DAFTAR LAMPIRAN

|                                               |     |
|-----------------------------------------------|-----|
| Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian .....       | 93  |
| Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Kuisisioner ..... | 102 |
| Lampiran 3 Hasil Olah Data .....              | 104 |
| Lampiran 4 Surat Izin Penelitian.....         | 110 |
| Lampiran 5 Curriculum Vitae .....             | 112 |



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Kerja sebagai variabel intervening pada karyawan bank syariah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 35 responden yang merupakan karyawan pada dua bank syariah yang menjadi objek penelitian. Teknik analisis data menggunakan uji statistik deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, serta analisis mediasi melalui Uji Sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Work Life Balance* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Kerja, begitu pula *Work Life Balance* yang berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Kerja. Keterikatan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa Keterikatan Kerja mampu memediasi hubungan antara Kepuasan Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja dapat mendorong keterlibatan karyawan, yang pada akhirnya memperkuat kinerja mereka.

**Kata Kunci:** Kepuasan kerja, *Work Life Balance*, Kinerja Karyawan, Keterikatan Kerja

## **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of Job Satisfaction and Work Life Balance on Employee Performance with Keterikatan kerja as an intervening variable among employees of Islamic banks. This research employs a quantitative approach using an associative method. Primary data were obtained through questionnaires distributed to 35 respondents who are employees of two Islamic banks serving as the research objects. The data analysis techniques used include descriptive statistical analysis, instrument testing, classical assumption tests, multiple regression analysis, and mediation analysis using the Sobel Test. The results show that Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance. Work Life Balance also has a positive and significant effect on Employee Performance. Furthermore, Job Satisfaction significantly affects Keterikatan kerja, and Work Life Balance likewise significantly influences Keterikatan kerja. Keterikatan kerja is proven to have a positive and significant effect on Employee Performance. The mediation test results indicate that Keterikatan kerja mediates the relationship between Job Satisfaction and Work Life Balance on Employee Performance. These findings highlight that improving job satisfaction and Work Life Balance can enhance Keterikatan kerja, ultimately strengthening employee performance.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Work Life Balance, Employee Performance, Keterikatan kerja*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aset kritis bagi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi di dalam era persaingan global. Kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan perusahaan, yang dipengaruhi oleh faktor psikologis seperti kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) (Pratama & Setiadi, 2021). Namun, banyak perusahaan menghadapi tantangan dalam mempertahankan kinerja optimal akibat rendahnya kepuasan kerja dan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi karyawan (Rachmawati & Susanto, 2024). Gejala masalah ini terlihat dari fluktuasi produktivitas, tingkat stres yang tinggi, dan turnover intention di sektor industri, termasuk perbankan Syariah (Sarrani et al., 2023).

Prevalensi data menunjukkan bahwa 67% karyawan di Indonesia mengalami ketidakpuasan kerja akibat lingkungan kerja yang tidak mendukung, sistem kompensasi tidak adil, dan kurangnya pengembangan karir (Triyana, 2020). Di sisi lain, 58% karyawan mengaku kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, terutama di perusahaan dengan budaya kerja overtime dan fleksibilitas jam kerja yang ambigu (Kurniawati & Mulyanto, 2024). Kondisi ini diperparah oleh kurangnya program pelatihan dan dukungan psikologis dari manajemen, yang berdampak pada menurunnya keterikatan emosional (Keterikatan Kerja) karyawan terhadap perusahaan (Chaeria, 2024).

Kepuasan kerja karyawan di perbankan syariah dipengaruhi secara signifikan oleh faktor-faktor seperti sistem reward, supervisi, pengembangan karir, hubungan antar rekan kerja, serta karakteristik pekerjaan, di mana penerapan etika kerja Islam juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan (Astuti, 2024). Namun, tantangan *Work Life Balance* masih menjadi isu utama, mengingat karyawan perbankan syariah sering menghadapi jam kerja

panjang, tekanan target bisnis, tuntutan menjaga prinsip-prinsip syariah, serta konflik peran antara pekerjaan dan keluarga (Aisha et al., 2024). Tekanan spiritual untuk tetap menjaga nilai-nilai Islam dalam pekerjaan dapat menambah beban psikologis, sehingga manajemen perlu memberikan perhatian khusus pada kebijakan fleksibilitas waktu, dukungan psikologis, dan pengembangan program kesejahteraan karyawan guna menciptakan keseimbangan kehidupan kerja yang optimal dan meningkatkan kepuasan kerja secara menyeluruh (Murwaningsih & Liana, 2025).

Penyebab utama masalah ini adalah ketidakmampuan perusahaan dalam menciptakan sistem kerja yang holistik. Lingkungan fisik seperti tata ruang yang semrawut dan fasilitas tidak memadai menurunkan kenyamanan kerja (Sayekti, 2018). Kebijakan perusahaan yang tidak transparan dalam promosi dan kompensasi juga memicu ketidakpuasan (Nurshoimah et al., 2023). Selain itu, tekanan kerja yang tinggi tanpa dukungan *Work Life Balance* menyebabkan burnout dan penurunan kinerja (Indraswara et al., 2024). Misalnya, penelitian di PT XYZ menunjukkan bahwa 45% karyawan mengalami stres kerja akibat ketidakjelasan jam kerja dan minimnya cuti akhir pekan (Rachmawati & Susanto, 2021).

*Work Life Balance* menjadi sangat penting bagi pekerja di bank syariah karena keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga secara signifikan memengaruhi kinerja, kepuasan kerja, dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Dalam konteks perbankan syariah, tekanan target bisnis, jam kerja yang panjang, serta tanggung jawab moral untuk menjaga prinsip-prinsip syariah seringkali menimbulkan stres dan potensi burnout. Penelitian menunjukkan bahwa terciptanya *Work Life Balance* yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja, memperkuat komitmen organisasi, serta menurunkan tingkat kelelahan dan turnover. Selain itu, nilai-nilai Islam yang menekankan keseimbangan hidup semakin memperkuat urgensi implementasi *Work Life Balance* di lingkungan bank syariah, sehingga karyawan dapat bekerja secara produktif tanpa mengorbankan kesehatan fisik, mental, maupun hubungan sosial mereka (Murwaningsih & Liana, 2025).

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan perusahaan untuk mengoptimalkan SDM melalui pendekatan psikologis-organisasional. Kepuasan kerja dan *Work Life Balance* tidak hanya memengaruhi kinerja individu, tetapi juga menentukan sustainability perusahaan di pasar kompetitif (Amanda Savitri et al., 2023). Keterikatan Kerja sebagai mediator menjadi kunci, karena keterikatan emosional karyawan mampu memberi dampak positif kepuasan kerja dan keseimbangan hidup terhadap produktivitas (Savitra Erica Turangan, Vantje Tatimu, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa upaya meningkatkan keterikatan kerja tidak hanya penting secara umum, tetapi juga sangat strategis untuk diterapkan di sektor tertentu. Temuan ini relevan bagi perbankan syariah, di mana kinerja karyawan berpengaruh langsung pada kepercayaan nasabah dan pertumbuhan bisnis (Chamid, 2024). Dengan demikian, penelitian ini menjawab kebutuhan strategis untuk membangun model manajemen SDM yang berkelanjutan.

Hubungan antara kepuasan kerja ( $X_1$ ), *Work Life Balance* ( $X_2$ ), keterikatan kerja ( $Z$ ), dan kinerja karyawan ( $Y$ ) dalam penelitian ini didukung oleh temuan empiris dari studi Mutiayatul Fitri (2022) pada Koperasi Pasar Kranggan Bekasi. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui mediasi kepuasan kerja. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Ambalele (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 55,4% pada PT. Nampar Nos Ruteng. Hasil serupa juga ditemukan oleh Hermawan (2021), di mana terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan koefisien korelasi 0,658 pada PERUM PPD Jakarta.

Penelitian yang dilakukan oleh Sulaeman et al. (2024) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan peningkatan produktivitas dan motivasi kerja yang lebih tinggi di perusahaan manufaktur. Selain itu, penelitian oleh Sun (2024) pada start-up di Shanghai menemukan bahwa *Work Life Balance* meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan melalui peran mediasi kesejahteraan dan keterlibatan karyawan.

Penelitian oleh Meutia, Kardinah Indrianna, et al. (2022) menunjukkan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang merasa terikat secara fisik, emosional, dan kognitif cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik sehingga berdampak positif pada perusahaan. Selain itu, penelitian di perusahaan padat karya di Indonesia dengan 129 responden staf manajemen menemukan hubungan positif dan signifikan antara keterikatan kerja dan kinerja karyawan dengan koefisien korelasi Spearman sebesar 0,559 ( $p = 0,000$ ), yang menegaskan bahwa semakin tinggi keterikatan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Keterikatan kerja (Keterikatan kerja) berperan sebagai mediator kunci yang memberikan dampak kepuasan kerja terhadap kinerja, meskipun dalam konteks tertentu mediasi ini tidak selalu signifikan. Hasil analisis jalur (*path analysis*) mengonfirmasi bahwa peningkatan *Work Life Balance* dan keterikatan kerja secara simultan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian Mutiatul Fitri (2022). Gap penelitian terletak pada konteks sektor, model mediasi, dan pendekatan nilai organisasi. Penulis berfokus pada industri perbankan syariah dengan menempatkan keterikatan kerja (Keterikatan kerja) sebagai variabel mediasi antara kepuasan kerja, *Work Life Balance*, dan kinerja karyawan, serta menekankan peran nilai-nilai dan tekanan spiritual Islam dalam dinamika SDM. Sementara itu, penelitian Mutiatul Fitri (2022) mengkaji koperasi konvensional dengan kepuasan kerja sebagai mediator antara Keterikatan kerja, *Work Life Balance*, dan kinerja, tanpa mempertimbangkan aspek religius atau nilai syariah. Dengan demikian, gap utama adalah penelitian ini menawarkan kebaruan pada integrasi keterikatan kerja berbasis nilai syariah sebagai mediator di sektor perbankan syariah, sedangkan penelitian Mutiatul Fitri lebih menyoroti kepuasan kerja sebagai mediator di sektor koperasi umum, sehingga hasil dan implikasi manajerialnya belum dapat digeneralisasi lintas sektor dan nilai organisasi.

## B. Rumusan Masalah

Dengan memperhatikan permasalahan yang ada, dapat disimpulkan bahwa terdapat ketidaksesuaian antara kondisi di lapangan dan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Kerja. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana meningkatkan kinerja karyawan melalui Keterikatan Kerja?” Sehingga, pertanyaan penelitian yang muncul adalah:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap Keterikatan Kerja?
4. Bagaimana pengaruh *Work Life Balance* terhadap Keterikatan Kerja?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui Keterikatan Kerja?
6. Bagaimana pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan melalui Keterikatan Kerja?
7. Bagaimana pengaruh Keterikatan Kerja terhadap kinerja karyawan?

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap Keterikatan Kerja.
4. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap Keterikatan Kerja.
5. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui Keterikatan Kerja.

6. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan melalui Keterikatan Kerja.
7. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh Keterikatan Kerja terhadap kinerja karyawan.

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

Berdasarkan rumusan masalah diatas, manfaat yang diharapkan pada peneliti ini adalah:

Manfaat Penelitian yang ingin di capai oleh peneliti sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan memberikan beberapa manfaat yang signifikan. Penelitian ini dapat memperkaya konsep dan teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja, *Work Life Balance*, keterikatan kerja, dan kinerja karyawan. Temuan-temuan yang dihasilkan juga dapat memperluas literatur yang ada serta memberikan perspektif baru dalam memahami hubungan antar variabel tersebut. Penelitian ini juga memberikan kontribusi terhadap penelitian empiris selanjutnya dengan menjadi referensi bagi penelitian yang membahas topik serupa, terutama terkait dengan Keterikatan Kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini berfungsi sebagai alat untuk menguji dan memverifikasi teori yang telah ada, seperti teori motivasi dan teori keseimbangan kehidupan kerja, dengan melihat bagaimana penerapannya dalam konteks peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan akademis mengenai pentingnya kepuasan kerja dan *Work Life Balance* dalam mempengaruhi kinerja, sekaligus membuka ruang diskusi ilmiah untuk pengembangan lebih lanjut di bidang manajemen sumber daya manusia.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Manfaat Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini memiliki manfaat dalam pengembangan teori dan konsep, serta memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan,

dengan Keterikatan Kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi berharga dan sumber informasi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan atau memperdalam penelitian di bidang yang serupa.

b. Manfaat Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan dan informasi yang bermanfaat bagi pimpinan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi untuk perbaikan berkelanjutan dan pengambilan keputusan yang lebih efektif dimasa mendatang.

c. Bagi Karyawan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai panduan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan melalui optimalisasi Keterikatan Kerja, penerapan *Work Life Balance*, serta peningkatan kepuasan kerja. Hal ini diharapkan mampu mendukung pencapaian produktivitas dan efektivitas yang lebih tinggi dalam organisasi.

d. Manfaat Bagi UIN Sunan Kalijaga

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pemahaman yang lebih mendalam bagi mahasiswa mengenai hubungan antara kepuasan kerja, *Work Life Balance*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Melalui penelitian ini, mahasiswa dapat menerapkan teori-teori yang telah dipelajari dalam konteks dunia kerja yang nyata, terutama dalam bidang sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi dan acuan bagi mahasiswa, baik dalam mengerjakan tugas akhir maupun sebagai penelitian lanjutan.

e. Manfaat Bagi Akademisi

Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi kalangan akademisi dalam memperkaya literature dan pengembangan teori di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya terkait kepuasan kerja, *Work Life Balance*, Keterikatan Kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi rujukan bagi dosen dan peneliti lainnya dalam menyusun

materi pengajaran, serta membuka peluang penelitian lebih lanjut dengan pendekatan yang berbeda. Akademisi dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan untuk memperluas diskusi ilmiah dan meningkatkan kualitas penelitian dibidang manajemen, khususnya pada konteks manajemen karyawan disektor perbankan syariah.

#### **E. Sistematika Pembahasan**

Agar pembahasan tersusun secara sistematis dan mudah dipahami, penulis menyusun sistematika penulisan dengan struktur yang terarah agar dapat menyajikan hasil penelitian secara jelas. Adapun sistematika tersebut yaitu sebagai berikut:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab pertama ini terdiri dari latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan. Pada bagian Bab I memaparkan tentang fenomena yang menjadi topik permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

##### **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

Bab kedua ini menjelaskan dan menguraikan terkait landasan teori yang mendukung hubungan antara variabel serta objek dari penelitian. Bagian ini juga menjelaskan tentang penelitian terdahulu yang mana menjadi urgensi penelitian peneliti dengan penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran agar peneliti mengetahui batasan dalam penelitian dan pengembangan hipotesis.

##### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ketiga ini menjelaskan tentang metode penelitian yang mencakup jenis penelitian, sumber serta teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel penelitian, serta teknik analisis data.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab keempat ini berisi hasil perhitungan dari olahan data dan penjelasan setelah diadakan penelitian serta bagian ini juga menjawab terkait rumusan permasalahan pada penelitian ini.

**BAB V PENUTUP**

Bab ini memuat kesimpulan berdasarkan hasil yang diperoleh setelah penelitian dilakukan. Selain itu, bagian ini juga menyajikan keterbatasan penelitian serta memberikan saran bagi pihak terkait sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh Kepuasan Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterikatan Kerja di Bank Mega Syariah dan Bank CIMB Niaga, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya termasuk gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, dan kesempatan pengembangan diri cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.
2. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih termotivasi, produktif, dan mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi.
3. Kepuasan kerja dan *Work Life Balance* keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaan dan memiliki keseimbangan kerja-hidup yang baik cenderung lebih terikat secara emosional dan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi.
4. Keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keterikatan emosional dan komitmen tinggi akan menunjukkan performa kerja yang lebih optimal.
5. Kinerja karyawan secara signifikan memediasi pengaruh kepuasan kerja dan *Work Life Balance* terhadap keterikatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja dan *Work Life Balance* terhadap keterikatan kerja sebagian dijelaskan melalui peningkatan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja, *Work Life Balance*, dan keterikatan kerja saling terkait dan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan berperan penting sebagai penghubung antara faktor-faktor tersebut dan keterikatan kerja.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi Pihak Manajemen

Agar bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui perbaikan sistem penghargaan, kompensasi, dan kesempatan pengembangan diri, mendorong terciptanya *Work Life Balance* dengan memberikan fleksibilitas jam kerja, cuti yang memadai, serta dukungan program kesejahteraan karyawan, Meningkatkan keterikatan kerja melalui kegiatan team-building, pelatihan pengembangan soft skill, dan komunikasi yang transparan antara manajemen dan karyawan.

### 2. Bagi Pihak Karyawan

Meningkatkan keterikatan terhadap pekerjaan dengan menunjukkan komitmen, disiplin, dan tanggung jawab, Mengelola waktu secara efektif antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk menjaga keseimbangan yang sehat sehingga kinerja dapat lebih optimal.

### 3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel atau sektor industri lainnya untuk memperoleh generalisasi yang lebih luas. Menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, budaya organisasi, atau kepemimpinan, sehingga pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan lebih komprehensif.

Dengan diterapkannya saran-saran ini, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan keberhasilan organisasi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abu-Bader, S., & Jones, T. V. (2021). Statistical Mediation Analysis Using the Sobel Test and Hayes Spss Process Macro. *International Journal of Quantitative and Qualitative Research Methods*, 9(1), 42–61. <http://ssrn.com/abstract=3799204>
- Adityarini, C. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Alfamart di Jakrata Timur. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(6), 62–70.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Afandi, P., Teori, M. S. D. M., & Busro, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Prenadamedia Group. *Jurnal Manajemen*, 11, 150–169.
- Afandi, R. R. V. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Leader-Member Exchange Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Radio Fiskaria Jaya Suara Surabaya. Universitas Airlangga.
- Aisha, A., Kuspriandai, D., & Prasetyaningtyas, S. W. (2024). The Sustainable Human Resources Strategy Post-Merger: Case From Sharia Banking Employees In Jakarta. *E3S Web of Conferences*, 571, 1008.
- Allen, S. V. (2013). *State of American Workplace: employee engagement Insights form US Business Lades*. Gallup. Inc.
- Amanda Savitri, C., Luh Putu Nia Anggraeni, N., & Firman Santosa, D. (2023). Analisis Faktor Keterikatan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinkona Indonesia Lestari. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 14(2), 110–124. <https://doi.org/10.29244/jmo.v14i2.44680>

- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Andarista, J., Latif, N., & Jumaidah, J. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kerja (Work Life-Balance) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Ide Kreasi Warna. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 100–110.
- Andriana, M., & Ardi, A. (2022). Pengaruh servant leadership dan digital competence terhadap job satisfaction dan work performance dengan mediasi work motivation di sekolah XYZ Jakarta Barat. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(9), 3397–3408.
- Astuti, A. R. T. (2024). Islamic Work Ethics, Employee Response, and Job Satisfaction: An Exploration of Indonesian Islamic Banking Employees. *Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 11(1), 59–72.
- Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., & Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147–156.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962.
- Brunetto, Y., Shacklock, K., Teo, S., & Farr-Wharton, R. (2014). The impact of management on the engagement and well-being of high emotional labour employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(17), 2345–2363.
- Budi Santoso, A., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 1407–1422.
- Budiarti, I., Wahab, D. A., & Soedarso, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta. Pustaka Fahima.

- Chaeria, A. A. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Keterikatan kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Transcosmos Indonesia Wilayah Jakarta. *Journal of Young Entrepreneurs*, 3(2), 120–138. <https://ejournal.upnvj.ac.id/index.php/jye>
- Chamid, A. R. (2024). Analisis Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan menggunakan SEM-PLS dan Root Cause Analysis (Studi Kasus: Direktorat SDM PT Krakatau Steel (Persero), Tbk.). Universitas Islam Indonesia.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan non medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(2), 75–86.
- Dina, D. (2018). Pengaruh Work Life Balance terhadap kinerja karyawan DI KUD Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 1–16.
- Fitria, Y., & Linda, M. R. (2020). Kepuasan Kerja: Sebagai Variabel Mediasi Hubungan Antara Keterikatan kerja dan Organizational Commitment. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 17–30.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. *Handbook of Occupational Health Psychology*, 2, 165–183. American Psychological Association
- Herzberg, F. (2021). *The motivation to work (2nd ed.)*. New York: Wiley.
- Hikmah, M., & Lukito, H. (2021). Peran Work life Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 64–74.
- Indirasari, I., & Mardiana, S. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Keterikatan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Outlet Prioritas Jakarta Pondok Indah. *Jurnal Arastirma*, 2(2), 245.

- Indraswara, P. A., Khouroh, U., & Risfandini, A. (2024). The Effect of Employed and Work Life Balance to Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable in Lavalette Hospital Malang. *I(3)*, 184–210.
- Irfan, A., Risnawati, R., Syahrul, A., & Jumaidah, J. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Keterikatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Japfa Comfeed Tbk. Unit Makassar. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 3633–3649.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*, 15(2).
- Kurniati, H., Rinaldo, J., & Yanti, N. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan the Effect of Work Stress and Work Conflict on Employee Performance With Job Satisfaction A. *Jurnal Benefita*, 7(2), 397–414.
- Kurniawati, M., & Mulyanto, H. (2024). Implementasi Keterikatan kerja dalam Memediasi Kepuasan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 5(01), 29–40. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v5i01.1449>
- Laia, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Negara Indonesia Cabang Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 12–21.
- Lina, N. P. I. M. (2019). Analisis Faktor-Faktor Penentu Keterikatan kerja di PT. ABC Bandung. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 7(2), 108–116.

- Luthans, F. (2018). *Organizational behavior: An evidence-based approach (13th ed.)*. New York: McGraw-Hill Education.
- Mahardika, I. K. A., & Santika, I. W. (2021). Peran Brand Awareness Memediasi Daya Tarik Iklan Online Terhadap Niat Beli “Madanty Fashion.” Udayana University.
- Mandasari, R. A., & Irawanto, D. W. (2024). Pengaruh Keterikatan kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(4), 1004–1015. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.4.06>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan (Keterikatan kerja). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51.
- Murwaningsih, J., & Liana, L. (2025). The Effect of *Work Life Balance* and Spiritual Intelligence on Organizational Citizenship Behavior Mediated by Organizational Commitment. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 8(2), 3883–3902.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Noor, N. M. (2018). Work Life Balance and employee performance: Evidence from the banking sector. *International Journal of Business and Management*, 13(3), 45–56.
- Nurbaity, A. Y., & Sulisty, H. (2013). Pendekatan Engagement dalam Membangun Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 44–58.
- Nurshoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R. (2023). Pengaruh *Work Life Balance*, Work Overload, dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan

- Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Cakrawangsa Bisnis*, 4(1), 27–40.
- Obiageli, O. L., Uzochukwu, O. C., & Ngozi, C. D. (2015). Work Life Balance and employee performance in selected commercial banks in Lagos State. *European Journal of Research and Reflection in Management Sciences*, 3(4).
- Panjaitan, M. (2018). Peran keterlibatan dan partisipasi karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 52–60.
- Permana, D. S., Yunus, E., Ekonomi, F., & Soetomo, U. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Kerja Pt. Jasa Marga Surabaya Mojokerto. *Soetomo Business Review*, 3(2).
- Pokhrel, S. (2024). Pengaruh Keterikatan kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar. *Agape*, 15(1), 37–48.
- Pranata, F. R., Hendriani, S., & Efni, Y. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Dan Kinerja Pegawai Pt. Bank Negara Indonesia (Bni) Persero Tbk Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 11(3).
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 145–159.
- Prayogo, L., Pranoto, B. A. S., & Purba, H. H. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Human Resource Index (HRI). *Jurnal Teknik Industri*, 9(1), 10–15.
- Putri, A. A., Suwarsi, S., & Frendika, R. (2020). Pengaruh Keterikatan kerja terhadap loyalitas dan kinerja karyawan Cv Core Rubber. *Prosiding Manajemen Http://Dx. Doi. Org*, 10(v6i2), 22882.
- Rachmawati, A., & Susanto, A. H. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Stres

- Kerja Terhadap Keterikatan kerja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*.
- Rachmawati, A., & Susanto, A. H. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Startup. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(2), 1–15.
- Rahmawati, E., & Kardoyo, K. (2019). the Influence of Education Financing, School Principal Leadership, Committee Role, and School Integrity on the Quality of Graduates Through the Quality Process. *Economic Education Analysis Journal*, 7(3), 961–975.
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan kerja dan kehidupan (Work Life Balanced) pada wanita bekerja. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 4(2), 129–141.
- Ramadhan, K. A. (2018). *Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Finnet Indonesia)*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Ramadhani, M. A., & Rinaldi, M. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, sikap kerja serta kinerja karyawan pada Hotel X di Samarinda. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(4).
- Rifaldo, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Act Logistic International Wilayah Jakarta Dan Surabaya). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of Keterikatan kerja. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior (18th ed.)*. New York: Pearson.

- Romdona, S., Junista, S. S., & Gunawan, A. (2025). Teknik Pengumpulan Data: Observasi, Wawancara Dan Kuesioner. *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi Dan Politik*, 3(1), 39–47.
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29–36.
- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh work life balance dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) wilayah Suluttenggo area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(3).
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of work engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.
- Sarrani, Z. D., Meiriyanti, R., Ekonomi, F., & Semarang, U. P. (2023). Analisis faktor pengaruh kinerja karyawan. *Journal of Student Research*, 1(3), 203–215.
- Savitra Erica Turangan, Vantje Tatimu, D. D. . M. (2022). Pengaruh Worklife Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan. *Productivity*, 3(4).
- Sayekti, L. N. (2018). Work-life balance dan work engagement: Dampaknya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 19(1), 132–142.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
- Sobri, K., & Nursyamsiah, F. (2019). Fenomena Penyuluh Pertanian Beralih Profesi (Studi Kasus di Wilayah Kabupaten Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan). *Societa*, 8 (1), 41–51.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

- Suku, M. I. S., & Susanty, A. I. (2022). Pengaruh *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Pt Mnc Investama Tbk (studi pada divisi sosial media dan media manajemen). *EProceedings of Management*, 9(3).
- Triyana, M. (2020). Peran Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2021). *Work Life Balance para pekerja buruh*. Penerbit NEM.
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2019). Pengaruh Keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan direktorat sistem informasi dan transformasi digital institut pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 10(2), 133–146.
- Widyaningrum, M. E., & Widiana, M. (2020). *Evaluasi Kinerja: Untuk meningkatkan produktifitas karyawan perusahaan*. Indomedia Pustaka.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2).
- Yusuf, L. (2019). Pengaruh keterikatan kerja, workload, dan job satisfaction terhadap kinerja karyawan pada CV Indospice di Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4787–4797.