

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI BANK BTN SIDOARJO DENGAN VARIABEL  
PSYCHOLOGICAL WELLBEING SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**SKRIPSI**



Disusun Oleh:

Mohammad Amirul Mujahidin

200401110098

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2025**

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI BANK BTN SIDOARJO DENGAN VARIABEL  
PSYCHOLOGICAL WELLBEING SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada  
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang  
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh  
gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Disusun Oleh:  
Mohammad Amirul Mujahidin  
200401110098

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2025**

## LEMBAR PERSETUJUAN

### PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK BTN SIDOARJO DENGAN VARIABEL PSYCHOLOGICAL WELLBEING SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

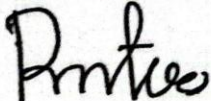
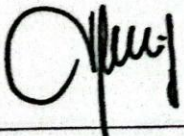
#### SKRIPSI

Oleh

Mohammad Amirul Mujahidin

200401110098

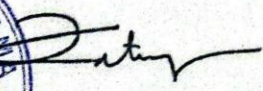
Telah disetujui oleh:

| Dosen Pembimbing                                                                | Tanda Tangan<br>Persetujuan                                                          | Tanggal<br>persetujuan |
|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| Dosen Pembimbing 1<br>Prof. Dr. H. Rahmat Aziz, M.Si<br>NIP: 197008132001121001 |  | 17/4 2025              |
| Dosen Pembimbing 2<br>Dr. Andik Rony Irawan, M.Si<br>NIP: 197311271999031003    |  | 21/4 2025              |

Malang, 13 Juni .....2025

Mengetahui,

Ketua Program Studi

  
  
Yusuf Ratu Agung, MA  
NIP. 198010202015031002

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI BANK BTN SIDOARJO DENGAN VARIABEL  
PSYCHOLOGICAL WELLBEING SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**SKRIPSI**

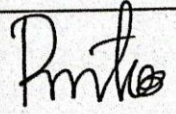
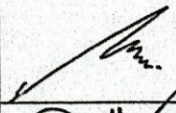
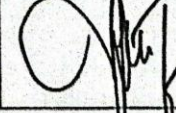
**Oleh:**

**Mohammad Amirul Mujahidin**

**NIM. 200401110098**

**Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dan  
Majelis Sidang Skripsi pada tanggal 02 JUNI..... 2025**

**DEWAN PENGUJI SKRIPSI**

| <b>Nama Penguji</b>                                                                                       | <b>Tanda Tangan<br/>Persetujuan</b>                                                  | <b>Tanggal<br/>persetujuan</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| <b>Ketua Penguji</b><br><b>Prof. Dr. H. Rahmat Aziz, M.Si</b><br><b>NIP: 197008132001121001</b>           |  | 12/6 2025                      |
| <b>Sekretaris Penguji</b><br><b>Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog</b><br><b>NIP: 198806012019031009</b> |  | 12/6 2025                      |
| <b>Penguji Utama</b><br><b>Dr. Andik Rony Irawan, M.si.Psi</b><br><b>NIP: 197311271999031003</b>          |  | 12/6 2025                      |

Disahkan oleh:

Dekan,



**Prof. Dr. Rifa Hidayah, M. Si**

**NIP. 197611282002122001**

## NOTA DINAS

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Psikologi  
UIN Maulana Malik Ibrahim  
Malang

Assalamualaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap naskah Skripsi yang berjudul:

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI BANK BTN SIDOARJO DENGAN VARIABEL  
PSYCHOLOGICAL WELLBEING SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Yang ditulis oleh:

Nama : Mohammad Amirul Mujahidin

NIM : 200401110098

Program : S1 Psikologi

Saya Berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi

Wassalamualaikum wr. wb.

Malang 17 APRIL 2025

Dosen Pembimbing I



Prof. Dr. H. Rahmat Aziz, M.Si

NIP: 197008132001121001

## NOTA DINAS

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Psikologi  
UIN Maulana Malik Ibrahim  
Malang

Assalamualaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap naskah Skripsi yang berjudul:

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK BTN SIDOARJO DENGAN VARIABEL PSYCHOLOGICAL WELLBEING SEBAGAI VARIABEL MEDIASI** Yang ditulis oleh:

Nama : Mohammad Amirul Mujahidin

NIM : 200401110098

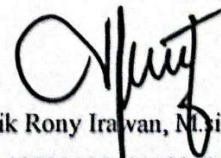
Program : S1 Psikologi

Saya Berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi

Wassalamualaikum wr. wb.

Malang 21 APRIL 2025

Dosen Pembimbing 2



Dr. Andik Rony Irawan, M.Si.Psi

NIP: 197311271999031003

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Mohammad Amirul Mujahidin

NIM : 200401110098

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK BTN SIDOARJO DENGAN VARIABEL PSYCHOLOGICAL WELLBEING SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. Adalah benar-benar hasil karya saya

sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada claim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang 13 JUNI 2025

Peneliti



Mohammad Amirul M

NIM. 200401110098

## **MOTTO**

Apapun yang terjadi hari ini,  
Mungkin tidak akan terulang lagi nanti,

*Just Enjoy The Moment*

-Justinus Lhaksana-

## PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah Rabbil'Aalamiin, dengan segenap rasa syukur, karya sederhana yang penuh dengan perjuangan, doa, dan air mata ini dipersembahkan sebagai wujud terima kasih peneliti kepada mereka yang paling berarti dalam hidup peneliti.

Untuk Ayahanda, Bapak Sudiono dan Ibunda Tercinta, Ibu Endang Susriani

Tiada kata yang mampu membalas segala pengorbanan, curahan kasih sayang yang tak pernah lekang, dukungan moril dan materiil yang tak terhingga, serta doa yang senantiasa mengiringi setiap langkah peneliti. Terima kasih telah menjadi guru pertama, teladan terbaik, dan sumber kekuatan terbesar peneliti. Semoga karya kecil ini menjadi secercah kebahagiaan dan kebanggaan untuk Ayah dan Ibu.

Untuk Saudara Terkasih, Mas Achmad Rizal Nur Faizin, Terima kasih atas segala canda tawa, semangat, dan dukungan selalu. Dan juga sebagai teman berbagi suka dan duka terbaik yang membuat perjalanan ini terasa lebih ringan dan berwarna.

Untuk Teman yang selalu memberikan dukungan kepada peneliti, Perjuangan ini tidak akan terasa mungkin tanpa ada dukungan dari teman peneliti. Terima kasih untuk setiap diskusi, bantuan, tawa, dan dukungan di saat-saat paling melelahkan.

Untuk Almamater Tercinta, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Tempat peneliti menimba ilmu, belajar tentang kehidupan, dan bertumbuh menjadi pribadi yang lebih dewasa.

“Setiap langkah besar dimulai dari satu keberanian kecil untuk mencoba.”

Karya ini adalah bukti bahwa dengan pertolongan-Nya dan doa dari orang-orang terkasih, tiada hal yang mustahil. Semoga bermanfaat.

Dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah senantiasa peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti mampu menyelesaikan tugas akhir skripsi ini. Sholawat serta salam senantiasa peneliti haturkan pada Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita nantikan syafaatnya kelak di yaummil akhir.

Karya ini tidak akan pernah tercipta tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak yang terlibat. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. M. Zainuddin, M. A., Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M. Si., Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Yusuf Ratu Agung, M. A., Selaku Ketua Program Ptudi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Bapak Bapak Prof. Dr. H. Rahmat Aziz, M.Si, dan Bapak Andik Rony Irawan, M.si.Psi. selaku dosen pembimbing tugas akhir skripsi peneliti yang telah memberikan masukan, saran, serta bimbingan dalam penelitian ini dari awal hingga akhir.
5. Ibu Elok Faiz Fatma El, M.Si, Selaku Dosen Wali dari peneliti yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikann penelitian tugas akhir skripsi ini.
6. Seluruh Civitas Akademika UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Dosen-dosen pengajar yang telah memberikan pengajaran dan ilmu yang bermanfaat selama peneliti menempuh pendidikan S1 Psikologi.
7. Teman-teman seperjuangan peneliti selama menempuh pendidikan S1 Psikologi di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Terkhusus untuk temen-teman dari kelas psikologi C angkatan 2020 terimakasih atas dukungan dan motivasi yang diberikan selama proses pengerjaan tugas akhir skripsi ini.
8. Serta seluruh pihak yang terlibat dan membantu terselesaikannya tugas akhir skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Akhir kata, peneliti memiliki harapan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti sendiri dan juga bagi pembaca.

Malang ..... 2025

Peneliti

Mohammad Amirul M

NIM. 200401110098

## DAFTAR ISI

|                                        |       |
|----------------------------------------|-------|
| SKRIPSI.....                           | i     |
| LEMBAR PERSETUJUAN .....               | ii    |
| NOTA DINAS.....                        | iv    |
| NOTA DINAS.....                        | v     |
| SURAT PERNYATAAN .....                 | vi    |
| MOTTO .....                            | vii   |
| PERSEMBAHAN .....                      | viii  |
| KATA PENGANTAR.....                    | ix    |
| DAFTAR ISI .....                       | xi    |
| DAFTAR TABEL .....                     | xiv   |
| DAFTAR GAMBAR.....                     | xv    |
| DAFTAR LAMPIRAN .....                  | xvi   |
| ABSTRAK .....                          | xvii  |
| <i>ABSTRACT</i> .....                  | xviii |
| <i>خلاصة</i> .....                     | xix   |
| BAB I PENDAHULUAN.....                 | 1     |
| A. Latar Belakang Masalah.....         | 1     |
| B. Rumusan Masalah .....               | 9     |
| C. Tujuan Penelitian.....              | 9     |
| D. Manfaat Penelitian .....            | 10    |
| BAB II .....                           | 11    |
| TINJAUAN PUSTAKA .....                 | 11    |
| A. Kinerja Karyawan.....               | 11    |
| 1) Pengertian Kinerja Karyawan .....   | 11    |
| 2) Dimensi Kinerja Karyawan.....       | 12    |
| 3) Faktor Kinerja Karyawan .....       | 13    |
| B. <i>Work Life Balance</i> (WLB)..... | 13    |
| 1) Pengertian Work Life Balance .....  | 13    |
| 2) Aspek-Aspek Work Life Balance ..... | 17    |
| 3) Faktor Work Life Balance .....      | 18    |

|                                                                                                            |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| C. <i>Psychological Wellbeing</i> .....                                                                    | 19 |
| 1) Pengertian Psychological Wellbeing.....                                                                 | 19 |
| 2) Faktor Psychological wellbeing.....                                                                     | 20 |
| 3) Dimensi Psychological wellbeing.....                                                                    | 21 |
| D. Keterkaitan WLB Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Dengan<br><i>Psychological Wellbeing</i> ..... | 22 |
| E. KERANGKA BERPIKIR.....                                                                                  | 26 |
| BAB III .....                                                                                              | 27 |
| METODE PENELITIAN .....                                                                                    | 27 |
| A. Desain Penelitian.....                                                                                  | 27 |
| B. Identifikasi Variabel Penelitian.....                                                                   | 27 |
| C. Definisi Operasional.....                                                                               | 28 |
| I. Kinerja Karyawan.....                                                                                   | 28 |
| II. Work Life Balance .....                                                                                | 28 |
| III. Psychological Wellbeing.....                                                                          | 29 |
| D. Populasi dan Sampel Penelitian .....                                                                    | 29 |
| E. Teknik Pengumpulan Data .....                                                                           | 30 |
| F. Metode Pengolahan dan Teknik Analisis Data.....                                                         | 33 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....                                                                          | 41 |
| A. . Gambaran Umum .....                                                                                   | 41 |
| B. Deskripsi Data Penelitian .....                                                                         | 41 |
| C. Hasil Penelitian.....                                                                                   | 43 |
| 1) Uji Instrumen.....                                                                                      | 43 |
| 2) Uji Asumsi.....                                                                                         | 47 |
| 3) Path Analysis .....                                                                                     | 49 |
| 4) Uji Hipotesis.....                                                                                      | 52 |
| D. Pembahasan.....                                                                                         | 55 |
| a) Deskripsi Variabel .....                                                                                | 55 |
| b) Hubungan Variabel <i>Work Life Balance</i> Dengan <i>Psychological Wellbeing</i> .....                  | 57 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....                                                                           | 65 |
| A. Kesimpulan .....                                                                                        | 65 |
| B. SARAN.....                                                                                              | 66 |
| DAFTAR PUSTAKA .....                                                                                       | 68 |

|                       |    |
|-----------------------|----|
| DAFTAR LAMPIRAN ..... | 73 |
|-----------------------|----|

## DAFTAR TABEL

|                                                                             |    |
|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1.2 Gap Penelitian.....                                               | 06 |
| Tabel 1.3 Gap Penelitian.....                                               | 07 |
| Tabel 1.4 Gap Penelitian.....                                               | 07 |
| Tabel 3.1 pemberian skor.....                                               | 33 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....                                      | 42 |
| Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Y.....                               | 44 |
| Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel X.....                               | 44 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Z.....                               | 45 |
| Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja karyawan (Y).....               | 46 |
| Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Variabel <i>Work Life Balance</i> (X).....       | 46 |
| Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Variabel <i>Psychological Wellbeing</i> (Z)..... | 47 |
| Tabel 4.8 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....                           | 47 |
| Tabel 4.9 Uji heteroskedastisitas.....                                      | 48 |
| Tabel 4.10 Uji multikolinieritas.....                                       | 49 |
| Tabel 4.11 Output model summary 1 (variabel X dengan variabel Z).....       | 49 |
| Tabel 4.12 Output koefisien 1 (variabel X dengan variabel Z).....           | 50 |
| Tabel 4.13 Output model summary 2 (var X dan Z dengan var Y).....           | 50 |
| Tabel 4.14 Output koefisien 2 (variabel X dan Z dengan variabel Y).....     | 51 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                   |    |
|---------------------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....                 | 26 |
| Gambar 3.2 Diagram Analisis Jalur Struktur 1..... | 37 |
| Gambar 3.3 Diagram Analisis Jalur Struktur 2..... | 38 |
| Gambar 4.1 Path Analysis.....                     | 51 |

## **DAFTAR LAMPIRAN**

|                                                     |    |
|-----------------------------------------------------|----|
| Lampiran 1 Sebaran Item Penelitian.....             | 73 |
| Lampiran 2 Surat Izin Penelitian.....               | 76 |
| Lampiran 3 Surat Balasan Izin Penelitian.....       | 77 |
| Lampiran 4 Surat Keterangan Selesai Penelitian..... | 78 |
| Lampiran 5 Hasil Cek Plagiasi.....                  | 79 |

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan *psychological wellbeing* sebagai variabel mediasi pada karyawan Bank BTN Kantor Cabang Sidoarjo. Tuntutan kerja yang tinggi di sektor perbankan berpotensi mengganggu keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan psikologis, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research. Sampel yang digunakan adalah 66 orang pegawai tetap dengan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan tiga instrumen skala, yaitu Skala *work life balance*, Skala *psychological wellbeing*, dan skala kinerja karyawan yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Jalur (Path Analysis) dengan bantuan program SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Psychological Wellbeing. (2) *psychological wellbeing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) *work life balance* juga berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. (4) *psychological wellbeing* terbukti secara signifikan memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan di Bank BTN Sidoarjo tidak hanya dapat dilakukan dengan mendorong *work life balance* secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung dapat melalui penguatan *Psychological wellbeing* karyawan. Kesejahteraan psikologis menjadi mekanisme penting yang menjelaskan bagaimana *work life balance* dapat meningkatkan kinerja secara lebih efektif.

**Kata kunci :** *work life balance*, kinerja karyawan, *psychological wellbeing*

## **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of work life balance on employee performance with psychological wellbeing as a mediating variable on employees of Bank BTN Sidoarjo Branch Office. High work demands in the banking sector have the potential to disrupt work life balance and psychological wellbeing, which can ultimately impact employee performance. This study uses a quantitative approach with an explanatory research design. The sample used was 66 permanent employees with a total sampling technique. Data collection was carried out using three scale instruments, namely the Work Life Balance Scale, the Psychological Wellbeing Scale, and the Employee Performance Scale that have been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is Path Analysis with the help of the SPSS version 25 program.*

*The results of the study show that: (1) work life balance has a positive and significant effect on Psychological Wellbeing. (2) psychological wellbeing has a positive and significant effect on employee performance. (3) work life balance also has a positive and significant direct effect on employee performance. (4) psychological wellbeing is proven to significantly mediate the effect of work life balance on employee performance. These results indicate that improving employee performance at Bank BTN Sidoarjo can not only be done by encouraging work-life balance directly, but also indirectly through strengthening employee Psychological wellbeing. Psychological wellbeing is an important mechanism that explains how work life balance can improve performance more effectively.*

**Keywords:** *work life balance, employee performance, psychological wellbeing*

### خلاصة

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير التوازن بين العمل والحياة على أداء الموظف مع اعتبار الرفاهية النفسية متغيرًا وسيطًا على موظفي فرع بنك BTN Sidoarjo. إن متطلبات العمل العالية في القطاع المصرفي لديها القدرة على تعطيل التوازن بين العمل والحياة والرفاهية النفسية، مما قد يؤثر في النهاية على أداء الموظف. تستخدم هذه الدراسة نهجًا كميًا بتصميم بحث توضيحي. كانت العينة المستخدمة 66 موظفًا دائمًا بأسلوب أخذ العينات الكلية. تم جمع البيانات باستخدام ثلاث أدوات مقياس، وهي مقياس التوازن بين العمل والحياة، ومقياس الرفاهية النفسية، ومقياس أداء الموظف والتي تم اختبارها من حيث الصلاحية والموثوقية. أسلوب تحليل البيانات المستخدم هو تحليل المسار بمساعدة برنامج SPSS الإصدار 25. تظهر نتائج الدراسة أن: (1) التوازن بين العمل والحياة له تأثير إيجابي وهام على الرفاهية النفسية. (2) الرفاهية النفسية لها تأثير إيجابي وهام على أداء الموظف. (3) التوازن بين العمل والحياة له أيضًا تأثير إيجابي وهام مباشر على أداء الموظف. (4) ثبت أن الرفاهية النفسية تتوسط بشكل كبير في تأثير التوازن بين العمل والحياة على أداء الموظف. تشير هذه النتائج إلى أن تحسين أداء الموظفين في بنك BTN سيدوارجو لا يتحقق فقط من خلال تعزيز التوازن بين العمل والحياة بشكل مباشر، بل أيضًا بشكل غير مباشر من خلال تعزيز الصحة النفسية للموظفين. تُعد الصحة النفسية آلية مهمة تشرح كيف يُمكن للتوازن بين العمل والحياة أن يُحسن الأداء بشكل أكثر فعالية.

**الكلمات المفتاحية:** التوازن بين العمل والحياة، أداء الموظف، الصحة النفسية

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kemajuan perusahaan adalah hal yang pastinya diinginkan oleh setiap perusahaan, agar kemajuan dapat dilakukan perusahaan harus memiliki target atau tujuan yang berfungsi untuk menentukan jalannya perusahaan. Untuk mencapai tujuannya perusahaan diharuskan untuk melakukan berbagai strategi demi menjadi perusahaan yang unggul dan bersaing karena perkembangan bisnis saat ini menuju era dimana perkembangan teknologi dan informasi berlangsung dinamis dan cepat. Diantara banyaknya aspek esensial dan harus diawasi oleh perusahaan satu diantaranya merupakan pekerja berkualitas, karena mereka adalah kunci keberhasilan perusahaan di masa depan. Karyawan yang berada didalam suatu perusahaan biasa disebut dengan sumber daya manusia. Untuk meraih tujuan atau bekerja lebih baik, bisnis atau organisasi harus bekerja secara efektif. Pekerja harus memberikan kontribusi dan kinerja yang baik untuk perusahaan. Dengan melaksanakan ini, organisasi dapat mencapai visi, misi, dan targetnya. Kinerja karyawan terhadap organisasi menunjukkan tingkat keberhasilan organisasi.

Menaikkan kemampuan seorang pekerja merupakan bagian penting dari kinerja perusahaan, manajer atau pimpinan perusahaan harus mempertimbangkan faktor-faktor pendukung. Kinerja karyawan, yang merupakan dasar dari kinerja perusahaan, tidak dapat ditingkatkan secara instan namun, ada banyak faktor hingga dapat membuat kinerja karyawan terganggu. Mangkunegara dalam (Pebiyanti & Winarno, 2021) menguraikan kinerja sebagai hal yang dapat dipengaruhi kualitas

kerja, kuantitas kerja, serta pemanfaatan waktu. Sehingga apabila ketiga hal tersebut diperbaiki, maka kinerja karyawan pada suatu perusahaan akan meningkat. Bersamaan dengan meningkatnya kinerja karyawan ini akan mengakibatkan kinerja perusahaan juga akan mengalami peningkatan, yang menjadikan perusahaan mampu menghadapi tantangan.

Mempertahankan prestasi yang ada merupakan bagian yang diinginkan oleh setiap perusahaan, untuk itu setiap perusahaan sudah sewajarnya lebih mempertimbangkan dan memperhatikan kinerja karyawan. Karena hal ini akan memungkinkan perusahaan untuk mempertahankan atau meningkatkan prestasi yang sudah ada. Perusahaan juga harus memperhatikan faktor yang mungkin dapat menimbulkan permasalahan serta memiliki dampak kepada performa karyawan. Salah satu yang dapat menimbulkan permasalahan antara lain adalah kesejahteraan psikologis atau *psychological wellbeing*.

*Psychological wellbeing* yang didapatkan oleh karyawan mampu meningkatkan kinerja dari karyawan agar tujuan dari sebuah organisasi dapat tercapai (Sari & Monalisa, 2021). Dengan pemberian yang dapat berupa sistem penggajian, jaminan kesehatan, tunjangan, promosi dan sebagainya dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Selain hal-hal yang didapatkan oleh karyawan seperti diatas terdapat juga satu faktor yang juga mampu mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan, (Rosita et al., 2022) menyebutkan bahwa adanya korelasi yang positif antara *work life balance* terhadap *psychological wellbeing*, adi, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat

keseimbangan kerja-hidup seseorang, semakin baik kesehatan mentalnya. Ini juga berlaku sebaliknya.

Menjaga keseimbangan *work life* yang baik penting untuk kesejahteraan serta berdampak pada produktivitas dan kinerja karyawan. Seperti dijelaskan pada (Dousin et al., 2019) yang memiliki temuan bahwa keseimbangan kehidupan pribadi dan kerja, juga dikenal sebagai WLB, memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Dengan adanya studi ini, diharapkan dapat menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki kehidupan pribadi dan kerja yang seimbang cenderung mempunyai kinerja yang lebih baik karena mereka lebih puas dan lebih termotivasi untuk bekerja.

Saat membuat rencana untuk meningkatkan produktivitas karyawan mereka, setiap perusahaan harus mempertimbangkan pentingnya keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Dengan adanya peraturan yang mendukung pekerja untuk keseimbangan kehidupan karyawan, dapat meningkatkan semangat kerja tinggi, kepuasan dengan pekerjaan mereka, dan rasa tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan mereka dan diri mereka sendiri dapat dicapai oleh karyawan yang memiliki kehidupan yang seimbang. *work life balance* adalah istilah yang mengacu pada keseimbangan antara tujuan atau karir dan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual.

Karyawan mungkin lebih termotivasi untuk menerima bonus sebagai hasil dari peningkatan kinerja dan kreativitas mereka karena konsep *work life balance* ini. Karena penyebab dari meningkatnya kepuasan pekerja, bisa dengan memberikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga tidak heran jika

*work life balance* (WLB) sangat penting dan perlu diperhatikan. Selain itu, dengan menjaga WLB yang baik juga dapat menjaga kesehatan pekerja, berdasarkan temuan dari (Gragnano et al., 2020) yang menyebutkan, pekerja menyadari pentingnya menjaga domain kesehatan untuk menjaga WLB yang baik. Penelitian ini memperlihatkan bahwa karyawan yang mengelola kehidupan dan pekerjaan secara seimbang lebih mampu mengelola stres juga menghindari kelelahan, hingga pada akhirnya akan bermuara kepada peningkatan produktivitas dan kesejahteraan keseluruhan.

Survei yang berdasarkan dari *Jobstreet* terkait preferensi dalam memilih pekerjaan yang dilakukan kepada 97 ribu responden dari berbagai Negara seperti Indonesia, Hongkong, Malaysia, Filipina, Singapura dan Thailand pada Tahun 2023 hasilnya menunjukkan bahwa 71% pekerja memilih *work life balance* untuk dijadikan prioritas utama ketika memilih pekerjaan. Namun pada beberapa industri terdapat beberapa permasalahan dalam menerapkan *work life balance* dengan maksimal, salah satu diantaranya adalah industri perbankan. Jumlah jam kerja yang tinggi biasanya merupakan penyebab masalah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan di industri perbankan. Karena itu, pekerja seringkali harus menerima hal yang terkait tentang pekerjaan di luar jam kerja seperti email atau pesan. Dengan demikian, karyawan tidak dapat memisahkan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka secara tidak langsung (Seek Employer, 2018).

Perusahaan perbankan harus memberikan fleksibilitas kepada karyawan mereka untuk mengatur libur mereka di luar jam kerja mereka. Ini harus memungkinkan karyawan untuk memegang janji dengan diri sendiri, memiliki

pilihan untuk melakukan pekerjaan dari rumah, dan memberikan cuti fleksibel untuk membantu mereka menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka (S & R, 2017).

Salah satu perusahaan perbankan yang sudah mencoba menerapkan *work life balance* adalah Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Sidoarjo. Bank BTN Sidoarjo mengakui pentingnya keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pada mulanya pada Bank BTN juga tidak terlalu memperhatikan *work life balance* karyawannya, hingga munculnya permasalahan yang terjadi akibat kurangnya keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan sampai berakibat pada penurunan kinerja. Masalah yang sesuai dengan kinerja yang sesuai seperti yang disebutkan oleh Mangkunegoro berupa seringnya terjadi jumlah selisih uang fisik dengan yang tercatat disistem pada penutupan hari, proses transaksi nasabah terjadi dengan kecepatan jauh dibawah rata-rata sehingga menimbulkan panjangnya antrean. Berdasarkan beberapa permasalahan tersebut serta permasalahan lain yang bersifat rahasia sehingga tidak dapat disebutkan, maka Bank BTN Sidoarjo menyadari bahwa diperlukan adanya peningkatan kinerja karyawan. Salah satu upaya dalam peningkatan karyawan yang dilakukan oleh bank BTN Sidoarjo adalah dengan cara meningkatkan *work life balance*. Karena peningkatan *work life balance* merupakan hal yang dapat dilakukan dengan proses yang lebih simpel dan tidak memakan terlalu banyak waktu selama prosesnya.

Program dan Kebijakan yang mengutamakan *work life balance*, seperti kegiatan ekstrakurikuler sesuai minat dan bakat seperti olahraga dan kegiatan kesenian, cuti yang memadai, dan dukungan terhadap kesejahteraan mental dan

fisik, dapat menjadi faktor penting dalam menjadikan lingkungan kerja sehat dan produktif. Pekerjaan dan hidup seimbang yang baik juga berkontribusi terhadap loyalitas karyawan. Perasaan dihargai yang dirasakan karyawan dan diberikan kesempatan untuk mengelola waktu mereka dengan baik cenderung memiliki kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan. Pekerja lebih mungkin tetap bekerja di perusahaan dengan jangka panjang, menurunkan tingkat turnover dan biaya yang berkaitan dengan pelatihan dan rekrutmen karyawan baru.

Beberapa hasil riset mengenai *work life balance* terhadap kinerja karyawan serta hubungannya dengan *psychological wellbeing* masih terdapat kesenjangan yang secara ringkas ditampilkan pada Tabel 1.2, 1.3, 1.4

**Tabel 1.2 Gap Penelitian**

***Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan***

| <b>Penelitian</b>          | <b>Judul Penelitian</b>                                                                                             | <b>Objek Penelitian</b>                                                          | <b>Hasil Penelitian</b>                                                                                    |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (Badrianto & Ekhsan, 2021) | Pengaruh <i>Work life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi                     | Perusahaan yang berspesialisasi dalam memproduksi peralatan-peralatan elektronik | <i>Work life balance</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan                |
| (Arifin & Muharto, 2022)   | Pengaruh <i>Work life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan) Muhammad | Perusahaan distribusi air minum dalam kemasan                                    |                                                                                                            |
| (Rahmawati et al., 2021)   | Peran <i>Work life Balance</i> dan Motivasi Ekstrinstik Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan                         | Karyawan wanita UMKM Ranjungan Pati                                              | <i>Work life balance</i> memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan |

**Tabel 1.3 Gap Penelitian**

***Work Life Balance Terhadap Psychological Wellbeing***

| <b>Penelitian</b>            | <b>Judul Penelitian</b>                                                                                                       | <b>Objek Penelitian</b>                                         | <b>Hasil Penelitian</b>                                                                                        |
|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (Rosita et al., 2022)        | Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Psychological Wellbeing</i> Wanita Yang Bekerja                                 | Pekerja Wanita dikota Samarinda yang berusia antara 20-40 tahun | <i>Work life balance</i> memiliki pengaruh yang positif terhadap <i>psychological wellbeing</i>                |
| (Dirfa & Ari Prasetya, 2019) | Hubungan antara <i>Work Life Balance</i> Dengan <i>Psychological Wellbeing</i> Pada Dosen Wanita Di Perguruan Tinggi Salatiga | Dosen wanita di perguruan tinggi Salatiga                       | <i>Work life balance</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>Psychological wellbeing</i> |

**Tabel 1.4 Gap Penelitian**

***Psychological Wellbeing Terhadap Kinerja Karyawan***

| <b>Penelitian</b>           | <b>Judul Penelitian</b>                                                                                                                            | <b>Objek Penelitian</b>                                                                                    | <b>Hasil Penelitian</b>                                                                            |
|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (Sofyanty & Setiawan, 2020) | Pengaruh Kontrak Psikologis dan <i>Psychological Well Being</i> Terhadap Kinerja Karyawan: Studi PAda PT Asia Kapitalindo Jakarta                  | Perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan berjangka                                                    | <i>Psychological well being</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan       |
| (Sulaikah et al., 2021)     | Peran Kesejahteraan Psikologis, Dukungan Sosial Sebagai Mediasi Dalam Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Pegawai | Personel Pusdik Lantas Polri yang terdiri dari anggota Polri dan PNS Polri yang pernah mengikuti Diklatpim | <i>Psychological well being</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |

*Sumber: Penelitian Terdahulu*

Berdasarkan tabel gap penelitian, terdapat inkonsistensi dari hasil penelitian faktor *work life balance* atau keseimbangan kehidupan dengan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil riset (Badrianto & Ekhsan, 2021) yang melakukan penelitian terhadap karyawan produksi di PT YAUP sebuah perusahaan di bidang industri plastik dan (Arifin & Muharto, 2022) yang melakukan penelitian pada PT Livia Mandiri Sejati, sebuah perusahaan yang bergerak dalam distribusi air minum dalam kemasan, *work-life balance* berdampak positif dan signifikan pada kinerja pekerja. Akan tetapi (Rahmawati et al., 2021) dalam penelitian mereka terhadap perusahaan UMKM, mendapati jika keseimbangan pekerjaan dan kehidupan mempunyai akibat negatif dan tidak signifikan kepada kinerja karyawan. Dari sumber-sumber tersebut dapat diketahui kalau meskipun dengan variabel penelitian yang sama ternyata terdapat kesenjangan hasil penelitian atau *gap* berupa inkonsistensi yang terdapat pada penelitian sebelumnya, maka untuk menjawab *gap* tersebut perlu dilakukan adanya penelitian terkait *work life balance* dan kinerja karyawan pada objek studi yang lain yaitu organisasi yang bergerak dibidang perbankan.

Selain gap antara dua variabel sebelumnya yang ditemukan di penelitian terdahulu, diketahui juga bahwa beberapa variabel mempunyai keterkaitan dengan *psychological wellbeing*. Oleh karena itu, peneliti menggunakan kesehatan mental sebagai variabel mediasi yang digunakan sebagai penghubung *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Ini serupa dengan penelitian sebelumnya (Haider et al., 2018) yang juga melihat kesehatan mental sebagai variabel mediasi untuk menghubungkan *work life balance* dengan kinerja karyawan.

## **B. Rumusan Masalah**

Latar belakang yang didasarkan dari penelitian tersebut, permasalahan dapat diidentifikasi seperti berikut ini:

- 1) Apakah ada hubungan positif dan signifikan antara keseimbangan pekerjaan dan kesehatan mental di Bank BTN Sidoarjo?
- 2) Apakah ada pengaruh positif dan signifikan dari *psychological wellbeing* dengan kinerja karyawan di Bank BTN Sidoarjo?
- 3) Apakah ada hubungan positif dan signifikan antara *work life balance* dengan kinerja karyawan di Bank BTN Sidoarjo?
- 4) Apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* kepada kinerja karyawan di Bank BTN Sidoarjo dengan *psychological wellbeing* sebagai mediasi?

## **C. Tujuan Penelitian**

Menurut susunan rumusan masalah oleh peneliti, penelitian ini bertujuan agar:

- (1) Untuk menentukan apakah ada hubungan positif dan signifikan antara *work life balance* kepada *psychological wellbeing* di Bank BTN Sidoarjo.
- (2) Untuk menentukan apakah ada hubungan positif dan signifikan antara *psychological wellbeing* dengan kinerja karyawan pada Bank BTN Sidoarjo.
- (3) Untuk menentukan apakah ada hubungan positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan di Bank BTN Sidoarjo.

- (4) Untuk menentukan apakah ada hubungan positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan di Bank BTN Sidoarjo dengan *psychological wellbeing* sebagai mediasi.

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

Manfaat yang bisa diperoleh antara lain:

1. Secara teoritis, diharapkan dapat digunakan untuk memberikan pembaca informasi tentang keseimbangan *work life balance* sebagai pemengaruh, dan dampaknya terhadap kinerja karyawan sebagai yang dipengaruhi, dan dimediasi dengan *psychological wellbeing*, khususnya dalam industri perbankan.
2. Secara Praktis, diharapkan dapat memberikan tambahan data serta pemahaman pada perusahaan perbankan untuk lebih memperhatikan *work life balance* dan *psychological wellbeing* pada perusahaan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kinerja Karyawan**

##### **1) Pengertian Kinerja Karyawan**

Bagaimana penerimaan maksimal terhadap potensi diri karyawan yang menjadi perhatian atasan diperusahaan merupakan pengertian kinerja, tidak hanya sampai disitu, artian lain dari kinerja adalah gambaran visual tentang seberapa jauh individu untuk menyelesaikan pekerjaan untuk meraih tujuan yang diinginkan (Changgriawan, 2017). Sedangkan menurut Mangkunegara dalam jurnal (Saina & Dkk., 2016) menyatakan bahwa *job performance* atau *actual performance* merupakan sumber dari kinerja yang keduanya diartikan menjadi prestasi kerja atau prestasi nyata yang dicapai oleh individu yang didapatkan dari hasil kerja secara kualitas dan secara kuantitas yang diraih oleh seorang karyawan pada saat menjalankan tugas yang diberikan seperti tanggung jawab yang diberikan.

Penjelasan lain dari kinerja karyawan dapat diartikan sebagai respons atau tingkah laku yang tercermin dari hasil pembelajaran yang telah diperoleh oleh karyawan. Respons ini mencakup hasil dari kemampuan mental dan psikologis yang dimiliki oleh karyawan tersebut (Bataineh, 2019). Menurut (Arifin & Muharto, 2022) menjelaskan kinerja karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan didalam suatu organisasi dalam hal ini secara kualitas dan atau kuantitas yang merupakan hasil untuk memenuhi apa yang telah ditentukan oleh perusahaannya.

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai respon atau tingkah laku terwujud dari hasil pembelajaran yang telah diperoleh oleh karyawan, yang meliputi kemampuan mental dan psikologis yang dimiliki. Kinerja juga mampu menunjukkan sejauh mana seorang individu mampu menyelesaikan pekerjaan yang sesuai yang telah diberikan padanya, serta memenuhi pekerjaan sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

## **2) Dimensi Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkuneraga dalam jurnal (Pebiyanti & Winarno, 2021) dijelaskan bahwa aspek-aspek dari dimensi kinerja karyawan antara lain:

- a. Kualitas Kerja adalah ketelitian, kerapian, serta kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik sehingga mengurangi kesalahan dalam penyelesaian tugas. Indikatornya mencakup tingkat kesalahan yang rendah dan pelaksanaan tugas yang efektif.
- b. Kuantitas kerja mencakup ragam jenis tugas yang dikerjakan sekaligus dalam satu waktu sehingga dapat diselesaikan sesuai dengan harapan pencapaian perusahaan dan tingkat dimananhasil dari penyelesaian tugas berada di bawah kondisi normal. Volume pekerjaan dan tujuan kerja merupakan indikatornya.
- c. Pemanfaatan waktu adalah penggunaan waktu kerja atau kegiatan yang sesuai dengan prosedur perusahaan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Batas waktu dan ketepatan waktu menyelesaikan tugas adalah indikatornya.

### **3) Faktor Kinerja Karyawan**

Menurut Mathis & Jackson dalam (Muliawati & Frianto, 2020) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi dengan faktor-faktor, diantaranya adalah:

- a) Kepribadian, minat, dan bakat karyawan, yang dapat berpengaruh pada sejauh apa karyawan berkontribusi terhadap pekerjaan dan perusahaan.
- b) Tingkat usaha, mencakup rancangan tugas, etika kerja, motivasi, serta kehadiran karyawan, karena dengan semakin tingginya tingkat usaha seorang karyawan, akan semakin tinggi kinerja yang dicapai oleh yang bersangkutan.
- c) Dukungan dari perusahaan, mengadakan pelatihan pengembangan merupakan salah satu contohnya, standar kerja yang jelas, teknologi yang memadai, manajemen yang efektif, juga kerjasama yang baik antar rekan kerja, karena dengan dukungan organisasi yang baik, maka karyawan juga akan lebih berfokus terhadap apa yang menjadi pekerjaannya di perusahaan.

### **B. *Work Life Balance* (WLB)**

#### **1) Pengertian *Work Life Balance***

*Work life balance* (WLB) yang berarti keseimbangan antara kehidupan kerja menurut penelitian dari McDonald dan Bradley (2005) dalam (Anggreni & Santi Budiani, 2021) adalah perasaan puas terhadap ketelibatannya dalam pekerjaan yang juga peran tersebut seimbang dengan peran lain diluar pekerjaan. Selain itu, menurut Fisher, dkk (2003) menemukan jika *wlb* merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan individu untuk memisahkan antara aktivitas didalam waktu kerjanya dan diluar waktu kerjanya yang mencakup tindakan individu, yang dapat memberikan inspirasi bagi diri sendiri dan memicu konflik pribadi. Pada dunia

kerja modern dimana pergerakan manusia menjadi serba cepat, kehidupan pribadi adalah salah satu cara dimana manusia pada zaman ini mampu untuk melepaskan sejenak tekanan pada pekerjaan. Melalui menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan kerja seseorang dapat mengurangi tekanan yang diterima dalam dunia kerja modern. Dan akibat dari tekanan yang berkurang ini juga mampu untuk mengurangi tingkat stress yang mungkin dialami seseorang yang berada pada dunia kerja. Sehingga WLB diperlukan oleh seseorang untuk mengurangi dan melepaskan beban kerja yang dialaminya sehingga menjadi energi bagi dirinya sendiri.

Konsep WLB ini ada karena sebagai respons terhadap tuntutan masyarakat akan kebutuhan akan waktu yang seimbang antara bekerja dan beraktivitas di luar pekerjaan. Dengan tuntutan dan padatnya pekerjaan yang dialami seseorang, WLB ini muncul sebagai sarana untuk pelarian sejenak dari penatnya dunia kerja. Melalui WLB seorang pekerja dapat memiliki kegiatan yang dilakukan sebagai seorang pribadi, tidak hanya sebagai seorang pekerja.

WLB diketahui mempunyai peran yang esensial bagi karyawan atau pekerja pada era modern ini. Sebab pada zaman dimana persaingan dan tekanan dalam dunia kerja yang besar, dibutuhkan hal-hal yang setidaknya mampu sedikit merelaksasikan karyawan atau pekerja tersebut. Sehingga karyawan dapat terhindar dari stress kerja atau *burn out*. Dengan karyawan yang memiliki sedikit tekanan, maka dapat meningkatkan produktifitas yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Dan apabila kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat diseimbangkan, maka karyawan tersebut mampu mengatasi beban berat yang dialami dalam kehidupan

kerja. Sebagai mana yang disebutkan oleh penelitian terdahulu dimana karyawan yang mempunyai keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan kerjanya, memiliki produktivitas lebih baik dalam bekerja (Muliawati & Frianto, 2020).

Pada penelitian yang lain, juga memiliki pendapat yang serupa dimana menyatakan WLB pada kehidupan pekerja menjadi penting karena mampu berefek kepada kesejahteraan fisik, mental, dan emosional individu, serta pada kinerja dan kepuasan kerja. WLB memiliki arti sejauh mana seseorang terlibat dan puas dengan perannya di antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka tanpa menyebabkan permasalahan di antara keduanya (Ula, Susilawati, & Widayarsi, 2019). Pada pendapat diatas menjelaskan bahwa WLB selain mengurangi stres pada pegawai, juga berdatap bahwa WLB mampu mempengaruhi kesejahteraan fisik. Maksudnya adalah dengan seimbangny kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadikan seorang karyawan terhindar dari kelelahan yang berlebih akibat kerja yang berlebihan. Selain itu, WLB memiliki pengaruh kepada mental dan emosional. Maksudnya adalah dengan adanya kehidupan yang seimbang dapat mengurangi tekanan pada kerja dan menjadikan mental dan emosional lebih stabil juga. Pada pendapat diatas juga disebutkan bahwa WLB mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Ini memiliki maksud bahwa WLB seimbang dapat menambah kepuasan kerja karyawan dan sehingga menjadikan kinerja menjadi lebih baik, dan hal ini juga akan berdampak pada produktifitas karyawan. Sehingga bisa diambil kesimpulan jika WLB sangat berguna dan berperan penting kepada kesehatan karyawan, baik itu secara fisik, mental, dan emosional, tidak hanya itu WLB memiliki peranan

esensial untuk kinerja dan kepuasan kerja individu, yang mana hal tersebut memiliki pengaruh yang terhadap produktifitas karyawan.

Sedangkan menurut (Larasati et al., 2019) menyatakan bahwa *Work life balance* dikatakan sebagai suatu metode yang dimiliki pekerja untuk memiliki kehidupan yang bermanfaat dan sehat, dan menjadikan hal tersebut mampu untuk berpengaruh terhadap peningkatan kinerja mereka. WLB tidak hanya tentang keseimbangan kerja dan pribadi, tetapi juga dampak yang ditimbulkan dari keseimbangan yang tercapai. Berdasarkan pendapat diatas yang menyatakan bahwa WLB memiliki dampak terhadap kinerja dari karyawan. Maka sudah sewajarnya perusahaan untuk mendukung dan menciptakan lingkungan yang memiliki WLB, sehingga kinerja dapat terjaga dan meningkat. Oleh karena itu, WLB sebagai cara karyawan untuk memiliki kehidupan bermanfaat dan sehat, sudah sewajarnya untuk didukung oleh perusahaan, agar kinerja dari karyawan meningkat dan pada akhirnya perusahaan juga diuntungkan dengan peningkatan tersebut.

Sedangkan Delecta (dalam Hafid, 2017), WLB merupakan kesanggupan seseorang agar mempertahankan keteraturan antar kebutuhan atau kehidupan karyawan diluar pekerjaan dengan kewajiban mereka di tempat kerja. Kebanyakan hasil penelitian terdahulu berpandangan sama tentang WLB, seperti disampaikan sebelumnya bahwa WLB adalah keseimbangan yang terjadi diantara kehidupan pribadi dengan kehidupan kerja yang saling berdampingan tanpa ada konflik.

Menurut (Staff et al., 2020), ada bukti bahwa work life balance memiliki efek signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dapat diketahui jika tingkat kestabilan

WLB mempengaruhi kinerja karyawan yang diteliti oleh tim peneliti di atas. Dengan hasil yang didapat tersebut tentu semakin memperkuat bahwa WLB memiliki efek terhadap kinerja karyawan. Dengan tingkat WLB yang berbanding lurus bersama kinerja pekerja. Maka berdasarkan penelitian diatas, jika disimpulkan WLB memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang mana apabila tingkat WLB tinggi, maka tingkat kinerja karyawan tersebut akan ikut tinggi.

Berdasarkan penelitian dan pendapat-pendapat yang diungkapkan oleh beberapa ahli diatas, dapat dihasilkan kesimpulan bahwa WLB adalah keseimbangan yang terjadi antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang penting bagi karyawan di era modern. Dengan WLB mampu membantu mengurangi tekanan dan stres kerja, meningkatkan kesejahteraan fisik, mental, dan emosional, serta berdampak positif pada kinerja dan kepuasan kerja. WLB juga memiliki Indikator yang meliputi keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan dalam kegiatan pekerjaan dan pribadi. Penting bagi perusahaan untuk mendukung WLB agar karyawan dapat memiliki gaya hidup yang sehat dan bermanfaat, yang akhirnya semua itu akan mengontrol kinerja mereka. Maka dari itu, individu dan perusahaan sewajarnya untuk memprioritaskan WLB untuk mencapai produktivitas dan kesejahteraan yang optimal.

## **2) Aspek-Aspek Work Life Balance**

McDonald dan Bradley (2005) dalam (Ramadhani, 2013) menjelaskan bahwa memiliki 3 dimensi yang dimiliki oleh WLB, antara lain:

1) *Time Balance* (Keseimbangan Waktu) adalah istilah yang mengacu pada seberapa banyak waktu yang dialokasikan seseorang untuk pekerjaannya maupun untuk hal-hal di luar pekerjaannya, seperti keluarga dan aktivitas di kantor. Karyawan yang memiliki keseimbangan waktu dapat menentukan berapa banyak waktu yang dapat mereka habiskan baik untuk pekerjaan mereka maupun untuk keluarga dan berbagai aktivitas di luar kantor.

2) *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan) mengacu pada seberapa terlibat secara psikologis seseorang dalam pekerjaannya dan dalam hal-hal lain selain pekerjaannya. Untuk mengetahui apakah karyawan memiliki keseimbangan kerja serta hidup yang baik, waktu yang dialokasikan dengan baik harus didukung oleh tingkat keterlibatan yang berkualitas dalam setiap kegiatan.

3) *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan) merujuk kepada seberapa puas seseorang terhadap pekerjaan dan hal-hal lain di luar pekerjaan. Apabila pekerja merasa apa yang dikerjakan selama ini mampu untuk mencukupi kebutuhan pekerjaan dan keluarga mereka, maka rasa puas akan muncul.

### **3) Faktor Work Life Balance**

Dalam (Nurhabiba, 2020) telah membagi faktor dari WLB menjadi 8 faktor, antara lain:

1. Faktor individual yaitu kepribadian yang meliputi *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience*.
2. Faktor organisasional seperti mempermudah pengaturan kerja yang disesuaikan hingga dapat membantu pekerja menghubungkan pekerjaan mereka dengan

kegiatan selain pekerjaan, yang membantu perusahaan merekrut, mempertahankan, dan memotivasi karyawannya.

3. Faktor stres kerja diartikan sebagai cara seseorang melihat lingkungan tempat kerja mereka, seperti mengancam hingga menimbulkan ketidaknyamanan yang dirasakan oleh karyawan.

4. Faktor konflik peran, ketidakjelasan peran, dan overload peran adalah permasalahan yang dirasakan ketika pekerja merasa kehadirannya tidak berarti sehingga menjadi tidak nyaman dalam bekerja, seperti bekerja tidak sesuai jabatannya.

5. Faktor lingkungan seperti pengaturan dan perawatan anak.

6. Faktor keluarga yang tidak seimbang dalam peran pekerjaan dan keluarga disebabkan oleh komponen keluarga yang berkaitan, seperti tanggung jawab perawatan anak.

7. Faktor dukungan keluarga, permintaan pribadi dan orang sekitar, dukungan dari keluarga, pasangan, dan orang tua.

8. Faktor sosial tambahan seperti umur, jenis kelamin, status perkawinan, dll.

### ***C. Psychological Wellbeing***

#### **1) Pengertian Psychological Wellbeing**

Menurut Ryff dalam (Rijal & Abdullah, 2020) *Psychological wellbeing* adalah ketika seseorang bersikap positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain, juga mampu menyusun keputusan serta mengontrol perilakunya, mampu mengendalikan

lingkungannya sendiri, mempunyai makna dalam tujuan hidup, dan berusaha mengembangkan kemampuannya. Melalui adanya *psychological wellbeing* berarti individu tersebut dapat dianggap memiliki keadaan mental yang sehat juga berfungsi sebagaimana mestinya.

Selain itu, *psychological wellbeing* dapat juga diartikan sebagai keadaan di mana individu terbebas dari tekanan mental dan kondisi yang menekan psikologis (Savitri & Listiyandini, 2017). Berdasarkan penjelasan di atas, jelas bahwa kesehatan mental adalah komponen penting dalam kehidupan seseorang. Kesehatan mental mencerminkan kemampuan seseorang untuk berfungsi secara optimal dalam berbagai aspek kehidupan mereka, yang memungkinkan mereka untuk menjalani hidup dengan lebih bahagia dan bermakna. Dan juga dapat menjadikan seseorang lebih mampu menghadapi tantangan dan tekanan hidup. Oleh karena itu, meningkatkan kesehatan mental harus menjadi prioritas di lokasi kerja, di rumah, dan di masyarakat secara keseluruhan.

## **2) Faktor Psychological wellbeing**

Dari penelitian yang sudah dilakukan (Issom F L, 2017) ditemukan bahwa stres kerja memiliki peran signifikan dalam menentukan tingkat kesejahteraan psikologis individu. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor semacam lingkungan kerja yang kurang nyaman dan ketidakpuasan terhadap upah yang diterima dapat menjadi pemicu utama menurunnya kesejahteraan psikologis seseorang.

Stres yang dialami di tempat kerja, baik yang berasal dari tekanan tugas yang berlebihan, konflik dengan rekan kerja atau atasan, maupun ketidakjelasan peran,

dapat berdampak negatif pada kondisi mental individu. Ketika seseorang merasa tidak dihargai atau memiliki perasaan kalau kompensasi yang diterima kurang sesuai dengan usaha yang dikeluarkan, bisa meningkatkan meningkatkan perasaan frustrasi dan ketidakpuasan, yang pada akhirnya memperburuk kesejahteraan psikologis.

### **3) Dimensi Psychological wellbeing**

*Psychological wellbeing* memiliki dimensi yang beragam, menurut Ryff dalam jurnal (Rijal & Abdullah, 2020), terdapat 6 dimensi yang dimiliki oleh *psychological wellbeing*, antara lain:

1. Penerimaan diri (self acceptance). Indikator yang ada antara lain, mempunyai sikap positif terhadap diri, seperti menerima juga mengakui aspek diri, termasuk dalam hal yang baik dan buruk, dan juga memiliki perasaan positif dengan kehidupan yang dijalani.
2. Ikatan positif dengan individu (positive relations with other). Indikatornya antara lain, mempunyai kemampuan dalam membangun dan mempertahankan hubungan hangat dan dekat bersama orang lain.
3. Otonomi/kemandirian (autonomy). Indikator dari dimensi ini adalah memutuskan pilihan sendiri serta nabduri, tidak takut untuk berhadapan dengan tekanan sosial.
4. Penguasaan lingkungan (environmental mastery). Indikatornya adalah dapat menguasai dan mampu mengendalikan lingkungan dan memanfaatkan peluang disekitarnya dengan efektif.

5. Tujuan hidup (*purpose in life*). Indikator dari dimensi tersebut yaitu mempunyai target dan arah hidup, dan menyadari adanya arti penting dalam kehidupan masa sekarang dan lalu.
6. Pertumbuhan pribadi (*personal growth*). Indikatornya adalah merasakan potensi diri yang berkembang secara terus-menerus dan terbuka pada pengalaman baru.

#### **D. Keterkaitan WLB Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Dengan *Psychological Wellbeing***

*Psychological wellbeing* merupakan aspek penting dalam WLB yang mampu mempengaruhi secara langsung kepada kinerja karyawan. *Psychological wellbeing* mencakup berbagai elemen seperti kesejahteraan emosional, motivasi dalam pekerjaan, dan kepuasan hidup. Dengan menjaga seimbangannya kehidupan pribadi dengan pekerjaan dapat menekan kecemasan dan stres, hingga mampu berkontribusi pada kesehatan mental yang lebih baik dan peningkatan kinerja. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki waktu dan energi yang cukup untuk kehidupan pribadi mereka, mereka cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam bekerja. Tingginya tingkat kepuasan hidup seringkali terhubung dengan kepuasan kerja, yang menimbulkan efek positif pada produktivitas dan efektivitas dalam bekerja.

Menurut beberapa penelitian, *psychological wellbeing* memiliki korelasi khusus terhadap keseimbangan hidup kerja serta produktivitas karyawan. Telah ditunjukkan oleh penelitian (Rosita et al., 2022), dengan judul Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Psychological Wellbeing* Wanita Yang Bekerja. Dalam

penelitian tersebut, disebutkan jikalau WLB memiliki efek positif kepada *psychological wellbeing*, dapat dikatakan, wanita yang memiliki keseimbangan antara kerja dan hidup yang baik juga diikuti dengan memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik, sementara wanita yang memiliki keseimbangan antara kerja dan hidup yang buruk akan searah dengan memiliki kesejahteraan psikologis. Selain itu, dari penelitian (Dirfa & Ari Prasetya, 2019) dengan judul Hubungan Antara *Work Life Balance* Dengan *Psychological Wellbeing* Pada Dosen Wanita Di Perguruan Tinggi Salatiga, juga mendapatkan hasil serupa dengan menyatakan jika hubungan positif yang signifikan antara keduanya pada dosen wanita di universitas tersebut. Dengan demikian *work life balance* dapat dikatakan memiliki kaitan yang positif terhadap *psychological wellbeing*, atau dapat diartikan jika pengaruh dari *work life balance* mampu mempengaruhi *psychological wellbeing* seseorang.

Selain keterkaitan yang positif terhadap WLB, beberapa penelitian tentang *psychological wellbeing* juga menyebutkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *psychological wellbeing* dengan kinerja karyawan. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh (Sofyanty & Setiawan, 2020) dengan judul Pengaruh Kontrak Psikologis dan *Psychological Wellbeing* Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT Kapitalindo Jakarta, yang menemukan bahwa *Psychological wellbeing* mempunyai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan dengan hasil tersebut dapat ditafsirkan bahwa tingkat kinerja karyawan juga akan meningkat sejalan dengan bertambahnya *psychological wellbeing*. Selain itu, terdapat juga temuan yang telah dikemukakan oleh (Sulaikah et al., 2021) yang dalam penelitiannya berpendapat bahwa kinerja karyawan

dipengaruhi oleh *psychological wellbeing*. Dengan beberapa penelitian diatas, dapat diartikan bahwa *psychological wellbeing* mampu untuk mempengaruhi kinerja dari seseorang, sehingga dengan kesejahteraan psikologis seseorang akan mampu meningkatkan kinerja mereka

Kemudian keterkaitan antara WLB terhadap kinerja karyawan bisa dikatakan memiliki kaitan erat, sebab keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu menyebabkan berbagai aspek karyawan, mulai dari kesejahteraan emosional hingga motivasi dalam pekerjaan. Seperti riset yang telah dilakukan (Staff et al., 2020) yang menyatakan pada PT. Muara Tunggal Cibadak terdapat *work-life balance* yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, terdapat juga penelitian dari beberapa peneliti diantaranya (Arifin & Muharto, 2022) dan (Minarika et al., 2020) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Yang berarti semakin tinggi WLB karyawan pada perusahaan tersebut maka kinerja karyawan juga mengalami kenaikan juga atau dapat dikatakan WLB sejalan dengan kinerja karyawan. Menurut (Badrianto & Ekhsan, 2021) juga menyatakan bahwa WLB memiliki pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

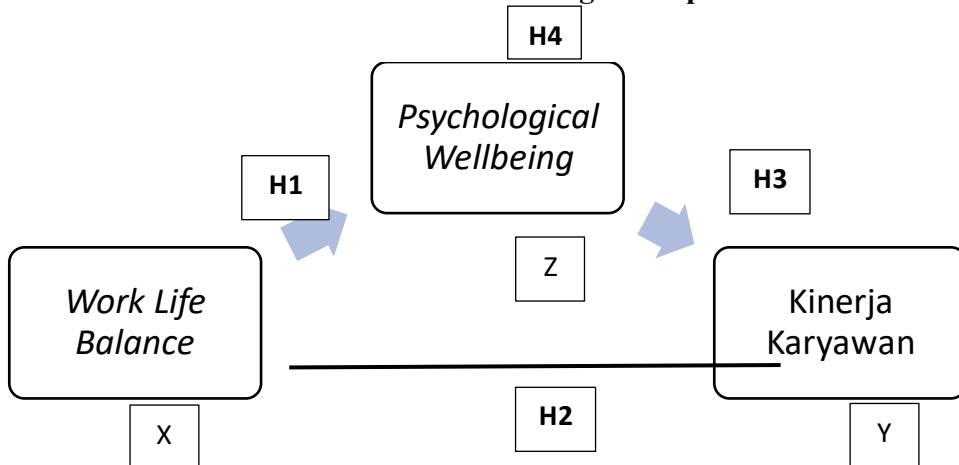
Berdasarkan riset yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa WLB berpengaruh dengan kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan adanya keterkaitan antara WLB dengan kinerja karyawan melalui beberapa dimensi yang saling mempengaruhi. Menurut McDonald dan Bradley (2005) dalam (Ramadhani, 2013) yang menyatakan bahwa dimensi ada tiga yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

Keterkaitan dari keseimbangan waktu dengan kinerja karyawan misalnya ketika indikator seperti kemampuan mengatur jadwal kerja, alokasi waktu untuk istirahat, serta fleksibilitas dalam menyelesaikan tugas berkontribusi pada keseimbangan waktu yang baik, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Keterkaitan antara keseimbangan keterlibatan dengan kinerja karyawan misalnya ketika indikator seperti partisipasi dalam kegiatan kerja maupun sosial, dan keterlibatan dalam komunitas kerja dapat memperkuat keseimbangan keterlibatan, yang berujung pada peningkatan kinerja. Keterkaitan antara keseimbangan kepuasan dan kinerja karyawan misalnya ketika indikator seperti situasi dalam keluarga dan teman dan rekan kerja, serta kualitas dan volume pekerjaan menjadi faktor penentu keseimbangan kepuasan yang positif, yang berdampak langsung pada kinerja.

Dengan demikian, disimpulkan bahwa *psychological wellbeing* serta WLB berperan sangat esensial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebab jika seseorang mampu mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, mereka akan mendapatkan kesejahteraan psikologis, dan dengan meningkatnya *psychological wellbeing*, kinerja karyawan juga akan menjadi lebih tinggi. Perusahaan yang dapat membuat lingkungan kerja yang mendukung pekerjaan dan kehidupan pribadi yang seimbang terhadap karyawannya akan memperoleh keuntungan berupa peningkatan produktivitas dan peningkatan kepuasan karyawan.

## E. KERANGKA BERPIKIR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



Berdasarkan uraian diatas hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

H<sub>1</sub> =. Memiliki pengaruh yang positif dan signifikan antara *work life balance* dengan *psychological wellbeing*.

H<sub>2</sub> = Memiliki pengaruh yang positif dan signifikan antar *work life balance* dengan kinerja karyawan.

H<sub>3</sub> = Memiliki pengaruh yang positif dan signifikan antara *psychological wellbeing* terhadap kinerja karyawan.

H<sub>4</sub>= Memiliki pengaruh yang positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan yang melalui *Psychological wellbeing* sebagai variabel

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Pada penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research*. Penelitian ini akan mencari hubungan antara satu variabel dan variabel lainnya, atau lebih tepatnya, bagaimana variabel bisa mempengaruhi variabel yang lain. Selain itu, akan menguji hipotesis yang telah dibuat. Data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner dari satu populasi.

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berasal dari filsafat positivisme. Menurut (Sugiyono, 2016) pendekatan kuantitatif adalah cara untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, menffunakan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data, dan data dianalisis secara kuantitatif dan statistik untuk memvalidasi hipotesis yang telah dibuat. Dalam studi ini, hipotesis yang telah dirumuskan akan dilakukan pengujian untuk menjelaskan signifikansi *work life balance* (X) dengan kinerja karyawan (Y) dan variabel mediasi *psychological wellbeing* (Z).

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Menurut (Sugiyono, 2016) yang menyatakan bahwa variabel penelitian meliputi berbagai elemen yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dengan tujuan mendapatkan informasi yang diperlukan untuk membuat kesimpulan.

Adapun variabel penelitian termasuk:

1. Variable terikat (Y) : Kinerja Karyawan
2. Variable bebas (X) : *Work Life Balance*
3. Variable mediasi (Z): *Psychological Wellbeing*

### **C. Definisi Operasional**

Definisi operasional diperlukan agar nantinya memudahkan analisis dan mencegah kesalahan interpretasi, peneliti harus menjelaskan konsep-konsep penelitian yaitu masing-masing konsep variabel yang akan dilakukan penelitian oleh peneliti.

#### **I. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan refleksi dari berbagai faktor, termasuk kemampuan mental, psikologis, dan hasil kerja yang dihasilkan dalam ruang lingkup perusahaan. Untuk penelitian ini sendiri aspek kinerja dari Mangkunegara dalam (Pebiyanti & Winarno, 2021) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan yang baik merupakan karyawan yang memiliki kualitas kerja, kuantitas kerja, dan pemanfaatan waktu yang baik.

#### **II. Work Life Balance**

WLB adalah keseimbangan yang terwujud pada karyawan ketika kehidupan pribadi dan kehidupan kerjanya berlangsung tanpa mempengaruhi satu sama lain, dengan keseimbangan yang dicapai karyawan dapat menjadi lebih sejahtera. Aspek yang digunakan untuk meneliti WLB ini berasal dari Mc Donald dan Bradley dalam (Ramadhani, 2013) yang menyatakan bahwa WLB ini memiliki 3 aspek yang

berupa Keseimbangan waktu (*Time Balance*), keseimbangan keterlibatan (*Involvement Balance*), keseimbangan kepuasan (*Satisfaction Balance*).

### **III. Psychological Wellbeing**

*Psychological wellbeing* merupakan keadaan di mana seseorang memiliki sikap positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain, memiliki kemampuan untuk mengendalikan lingkungannya sendiri, memiliki tujuan hidup yang lebih kuat, dan berusaha untuk mengembangkan potensi terbaiknya. Aspek yang digunakan untuk penelitian ini menurut Ryff dalam jurnal (Rijal & Abdullah, 2020), dimensi yang terdapat di penelitian tersebut ada 6 antara lain penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi/kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, pertumbuhan pribadi.

#### **D. Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **1. Populasi Penelitian dan Lokasi Penelitian**

Populasi dapat dikatakan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang mempunyai karakteristik serta kualitas tersendiri yang telah ditetapkan oleh peneliti, untuk dipelajari sehingga kemudian dapat ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Pada studi kali ini, peneliti menetapkan seluruh pegawai BTN Sidoarjo yang berjumlah 109 orang sebagai populasi dari penelitian ini.

Untuk memperoleh data dan agar penelitian ini dapat berjalan maka, peneliti melakukan penelitian di kantor Bank BTN Sidoarjo yang berada di JL. A. Yani 15, Sidoarjo, Jawa Timur.

## 2. Sampel dan Teknik Pengambilan

Sampel digunakan sebagai bagian dari populasi untuk penelitian. Juga menurut (Sugiyono, 2016) bahwa sampel adalah sebagian dari populasi secara keseluruhan, sehingga penelitian yang dihasilkan bisa diterapkan secara luas kepada populasi secara keseluruhan, pemilihan sampel harus secara representati, yang berarti sampel harus menggambarkan dan menggambarkan secara keseluruhan populasi.

Pengambilan sampel pada penelitian ini memakai teknik *purposive sampling* yang menggunakan persyaratan khusus agar penelitian lebih transparan. Kriteria yang ditentukan untuk dapat dijadikan sebagai sampel adalah karyawan harus sudah bekerja di Bank BTN Sidoarjo minimal 1 tahun masa kerja.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian tujuan dari metode pengumpulan data adalah untuk menemukan informasi mengenai variabel-variabel yang tengah dicari tau kebenarannya. Agar tujuan ini dapat tercapai, (Azwar, 2013) percaya bahwa penting untuk memastikan bahwa data yang berkaitan dengan variabel yang diteliti dapat ditemukan dengan akurat dan efisien dengan menggunakan metode atau teknik yang sesuai juga. Dalam penelitian ini sendiri terdapat skala yang diterapkan agar sesuai yaitu aspek *work life balance*. Sementara itu, untuk variabel *psychological wellbeing* menggunakan aspek dari (Ryff, C. D., & Keyes, 1995).

Sedangkan untuk pengukuran kinerja karyawan sendiri memiliki beragam metode yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi dari perusahaan yang hendak melakukan pengukuran, dengan mempertimbangkan hal-hal seperti kualitas

kerja, kuantitas kerja dan hal lainnya, dapat dijadikan sebagai pertimbangan atau alat untuk mengukur kinerja dari karyawan itu sendiri. Selain itu, salah satu metode yang sudah banyak digunakan oleh perusahaan adalah dengan menggunakan metode *Key Performance Indikator* (KPI). KPI adalah suatu Teknik pengukuran kinerja karyawan yang memberikan gambaran mengenai efektifitas dalam mencapai tujuan atau target. Selain itu, KPI juga memiliki fungsi sebagai tolak ukur keberhasilan dalam mencapai tujuan dari perusahaan. KPI dalam organisasi memiliki indikator yang digunakan untuk acuan dalam pencapaian KPI, indikator tersebut diantaranya adalah ketepatan waktu dalam pekerjaan sesuai dengan jobdes, hasil pencapaian sesuai dengan target yang diberikan, dan juga kehadiran yang baik. Dengan tercapainya ketiga indikator tersebut pekerja bisa disebut mempunyai kinerja baik (Sholikha & Eko Pujianto, 2023).

Akan tetapi penelitian ini menggunakan *self report* yang disusun oleh peneliti sebagai ganti dari metode penelitian diatas, alasan penelitian KPI tidak dapat dilakukan pada penelitian kali ini karena terdapat keterbatasan waktu dan sumber daya, selain itu terdapat pula rahasia perusahaan yang tidak dapat dibagikan kepada umum. Penelitian menggunakan metode *self report* ini sendiri memang masih memiliki banyak kekurangan seperti:

1. Rawan untuk dimanipulasi responden
2. Bias subjek seperti kecenderungan untuk memberikan jawaban yang baik.
3. Keterbatasan memori dan persepsi subjek
4. Interpretasi pertanyaan responden

5. Keengganan mengungkapkan informasi negatif responden

6. Kondisi fisik dan emosional responden saat mengisi kuesioner

Untuk meminimalisir risiko manipulasi dan bias, peneliti berupaya untuk merancang kuesioner dengan pertanyaan yang jelas dan tidak memihak, serta memberikan instruksi yang tegas kepada responden untuk menjawab dengan jujur dan seobjektif mungkin.

Meskipun demikian, metode self-report tetap dipilih sebab dianggap sebagai metode yang praktis dan efisien untuk situasi penelitian ini. Data yang dikumpulkan dari self-report diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup akurat mengenai dampak kinerja karyawan terhadap keseimbangan kerja-hidup di Bank BTN Sidoarjo.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala likert yang memberikan lima pilihan jawaban sebagai berikut: SS (Sangat Setuju), ST (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju). Pemberian skor dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3.1 pemberian skor**

| Pilihan Pertanyaan  | Favourable (F) |
|---------------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5              |
| Setuju              | 4              |
| Netral              | 3              |
| Tidak Setuju        | 2              |
| Sangat Tidak Setuju | 1              |

## **F. Metode Pengolahan dan Teknik Analisis Data**

Proses analisis data penelitian dimulai dengan mendapatkan seluruh informasi dalam proses analisis data. Selanjutnya, peneliti akan melakukan verifikasi data. Ini berarti meninjau kembali data yang tersedia dan memilih data yang dianggap penting dan tidak terlalu diperlukan. Data disesuaikan dengan rumusan masalah setelah peneliti melakukan pengelompokan data. Disebabkan sifat penelitian yang kuantitatif, maka peneliti harus melakukan uji instrumen atau alat ukur untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan dan dipisahkan valid dan dapat diandalkan.

### **1. Uji Instrumen**

#### **a.) Uji Validitas**

Menurut (Arikunto, 2010) uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan seberapa sah dan valid suatu alat. Untuk menguji validitas instrumen, harus

dilakukan pengujian pada sasaran penelitian atau kegiatan uji coba. Untuk memastikan kepercayaan terhadap hasil penelitian, dapat digunakan rumus *Pearson* berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

$N$  = Jumlah Subjek

$\sum X$  = Jumlah skor item

$\sum Y$  = Jumlah skor total

Yang mana hasil dapat dinyatakan valid apabila koefisien validitasnya memiliki nilai yang melebihi 0,30. Untuk mengetahui signifikansi melalui program SPSS for Windows 25, signifikansi dapat diukur dengan tanda \* sebagai penunjuk kalau angka korelasi tersebut signifikan pada level 0,05, atau tanda \*\*, yang menunjukkan bahwa angka korelasi tersebut signifikan pada level 0,001.

#### b.) Uji Reliabilitas

Menurut (Arikunto, 2010) Reliabilitas didefinisikan sebagai keyakinan bahwa suatu alat cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai pengumpul data karena kualitasnya yang baik. Ketika pengukuran dilakukan pada kelompok subjek yang sama berulang kali, hasilnya dianggap andal jika hasilnya relatif konsisten dan, selama aspek yang diukur pada subjek tersebut tidak berubah, hasilnya konsisten. Dasar dari pengambilan keputusan dimana suatu instrumen dikatakan

reliabel atau tidak adalah, ketika nilai  $\alpha > 0,6$  maka instrumen itu dapat dikatakan reliabel, akan tetapi dapat dikatakan tidak reliabel apabila nilai  $\alpha \leq$  dari 0,6.

## **2. Uji Asumsi**

Agar model regresi tidak menghasilkan hasil yang bias, analisis regresi linear berganda juga memerlukan pelaksanaan asumsi. Studi ini menguji asumsi seperti normalitas, linearitas, dan jeterokedasitisitas. Sebuah penjelasan komprehensif untuk setiap uji asumsi tersebut diberikan di bawah ini.:

### **a.) Uji Normalitas**

Jika variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal, uji normalitas digunakan. Jika tidak, uji-T dan uji-F tidak valid karena tidak terpenuhinya asumsi normalitas. Model distribusi yang baik didefinisikan sebagai data yang dianggap normal atau hampir normal. Untuk menguji uji normalitas, hipotesis berikut dapat dibuat metode Liliefors atau model Kolmogorov-Smirnov:

$H_0$ = Data berdistribusi normal

$H_a$ = Data tidak berdistribusi normal

Dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

Jika  $P$  (Probabilitas)  $> 0,05$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima

Jika  $P$  (Probabilitas)  $< 0,05$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak.

#### b.) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas mengevaluasi konsistensi varian variabel pada setiap pengamatan. Menurut Noor (2014), ketika variasi residual tidak berubah dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya maka homoskedastisitas terjadi. Salah satu cara untuk mengidentifikasi adanya masalah heteroskedastisitas adalah dengan plot grafik antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan residualnya (SRESID), dengan Langkah-langkahnya seperti:

- 1) Mengetahui apakah titik memiliki pola tertentu yang teratur, seperti pola bergelombang, melebar, dan menyempit, yang menunjukkan adanya heterokedastisitas.
- 2) Tidak adanya heterokedastisitas ditunjukkan oleh pola jelas dan penyebaran titik di atas dan di bawah angka 0 di sumbu Y.

#### c.) Uji Multikolinieritas

Apabila variabel bebas, atau variabel independen, dalam model regresi memiliki korelasi yang signifikan satu sama lain, maka uji multikolinieritas digunakan untuk memeriksanya. Untuk dapat mendeteksi tentang adanya multikolinieritas (Ghozali, 2006) menyebutkan ada 3 cirinya adalah berikut:

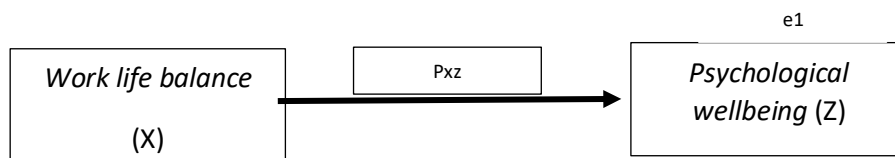
1. Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh estimasi model regresi empiris sangat tinggi. Namun, banyak variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat secara keseluruhan secara signifikan.

2. Lihat kinerja masing-masing variabel bebas. Ada multikolinieritas jika ada korelasi antar variabel bebas yang cukup tinggi (di atas 0,90).
3. VIF juga dapat menunjukkan multikolinieritas; jika  $VIF < 10$ , tingkat kolinieritas dapat ditoleransi. Adanya multikolinieritas ditunjukkan oleh nilai eigenvalue sejumlah satu atau lebih variabel bebas yang hampir nol.

### 3. Analisis Jalur

Analisis jalur, juga disebut analisis regresi linear berganda, adalah jenis analisis yang berguna untuk menghitung hubungan kausalitas antara variabel yang telah ditetapkan sebelumnya. Analisis jalur mengidentifikasi antara variabel bebas dan variabel terikat dengan pola hubungan langsung dan tidak langsung (Ghozali, 2021:277).

**Gambar 3.2 Diagram Analisis Jalur Struktur 1**

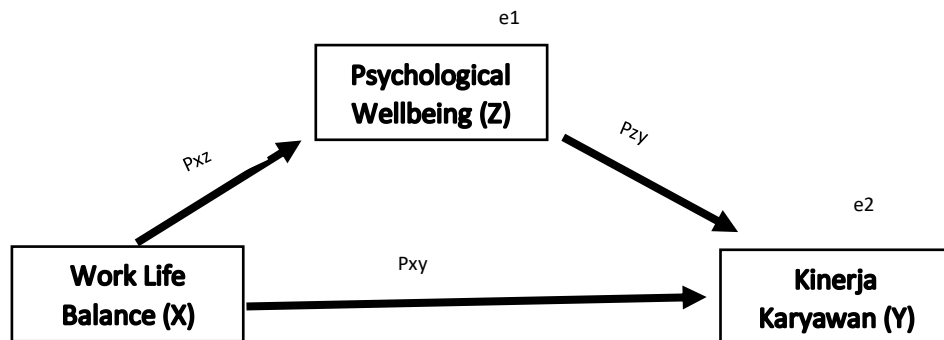


Sub struktural 1: Analisis jalur pengaruh *work life balance* (X) terhadap *psychological wellbeing* (Z)  $Z = Pxz + e1$

Keterangan: X = *Work Life Balance*                      Z = *Psychological Wellbeing*

e1 = Faktor lain yang memengaruhi *Psychological Wellbeing*

**Gambar 3.3 Diagram Analisis Jalur Struktural 2**



Sub struktural 2: Analisis jalur pengaruh work life balance (X) dan *psychological wellbeing* (Z) terhadap kinerja (Y)  $Y = P_{xy} + P_{zy} + e2$

Keterangan:

$X = \text{Work Life Balance}$

$Z = \text{Psychological Wellbeing}$

$Y = \text{Kinerja karyawan}$

$e1 = \text{Faktor lain yang memengaruhi } \textit{Psychological Wellbeing}$

$e2 = \text{Faktor lain yang memengaruhi Kinerja karyawan}$

#### **4. Uji Hipotesis**

Dalam penelitian ini, uji hipotesis yang digunakan adalah uji signifikansi parameter individu (Uji Statistik T) dan uji pengaruh tidak langsung (Uji Sobel).

##### **a.) Uji T(Parsial)**

Uji t (*t-test*) adalah uji statistik yang sering digunakan dalam berbagai masalah statistik praktis. Ini termasuk dalam kelompok statistik parametrik. Uji t

digunakan dalam kasus di mana nilai variansi populasi tidak diketahui. Dengan asumsi bahwa variabel dependen tetap atau konstan, uji t bertujuan untuk menghitung signifikansi pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Setelah nilai signifikansi diperiksa dan dibandingkan dengan tingkat kesalahan yang ditetapkan, penelitian ini mencapai kesimpulan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen jika nilai signifikansi  $<$  dari nilai alpha ( $\alpha$ ). Berikut ini adalah dasar pengambilan keputusan untuk uji ini:

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , artinya variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , artinya variabel bebas (X) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y)

Dan jika diambil kesimpulannya:

Nilai signifikan  $> 0,05$  maka Hipotesis ditolak.

Nilai signifikan  $< 0,05$  maka Hipotesis diterima

#### b.) Uji Sobel

Uji Sobel adalah proses yang dikembangkan oleh Sobel. Ini memungkinkan untuk menguji hipotesis mediasi dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dengan mengalikan jalur  $X \rightarrow M$  (a) dengan jalur  $M \rightarrow Y$  (b) atau  $ab$ .

Karena itu, standar kesalahan koefisien a dan b ditulis dengan  $s_a$  dan  $s_b$ , dan koefisien  $ab = (c - c')$ , di mana  $c'$  adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, dan  $c$  adalah pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Pengaruh tidak langsung  $sab$  dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2s_a^2 + a^2s_b^2 + s_a^2s_b^2}$$

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh tidak langsung, nilai  $t$  dari koefisien  $ab$  dapat dihitung menggunakan rumus berikut:

$$t = ab/sab$$

Nilai  $t$  tabel dan nilai  $t$  hitung dilihat. Jika nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel, maka dapat dikatakan bahwa terjadi pengaruh mediasi. Uji sobel dianggap kurang konservatif jika menggunakan sampel yang lebih kecil (Ghozali, 2021)

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. . Gambaran Umum**

Bank BTN atau PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Sidoarjo merupakan perpanjangan dari kantor pusat Bank BTN, di mana PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Sidoarjo didirikan pada bulan Februari tahun 2010 dan didirikan oleh Ibu Aries S Edowati. Keputusan untuk membuka kantor cabang di Sidoarjo telah dibuat karena dianggap memiliki potensi pertumbuhan ekonomi yang cukup besar. Dengan alamat Jl. Jend. Ahmad Yani No. 15, Sidokumpul, Kecamatan Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur, PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Sidoarjo awalnya berfungsi sebagai perumahan sebelum diubah menjadi Bank BTN setelah menjadi milik publik.

#### **B. Deskripsi Data Penelitian**

Data ini berkaitan dengan identitas dari responden (pegawai Bank BTN Sidoarjo yang sudah bekerja lebih dari satu tahun) yang ditampilkan secara deskriptif dengan jumlah total keseluruhan sampel penelitian diperoleh sebanyak 66 responden. Karakteristik terangkum di Tabel 4.1.

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden**

| <b>Kriteria</b> | <b>Klasifikasi</b> |         | <b>Jumlah (orang)</b> | <b>Presentase (%)</b> |
|-----------------|--------------------|---------|-----------------------|-----------------------|
| Jenis Kelamin   | Laki-Laki          |         | 37                    | 56,06 %               |
|                 | Perempuan          |         | 29                    | 43,94 %               |
| Usia            | 21-25              | tahun   | 13                    | 19,70 %               |
|                 | 26-30              | tahun   | 30                    | 45,45 %               |
|                 | 31-35              | tahun   | 17                    | 25,75 %               |
|                 | 36-40              | tahun   | 6                     | 9,1 %                 |
| Masa Kerja      | 1-5                | tahun   | 23                    | 34,85 %               |
|                 | 6-10               | tahun   | 28                    | 42,42 %               |
|                 | > 10               | tahun   | 15                    | 22,73 %               |
| Status          | Belum              | Menikah | 23                    | 34,85 %               |
| Pernikahan      | Menikah            |         | 39                    | 59,1 %                |
|                 | Tidak Menjawab     |         | 4                     | 6,05 %                |

Berdasarkan data diatas dapat diketahui jika kebanyakan responden yang ikut serta penelitian ini adalah pria dengan jumlah 37 orang responden dengan persentase sebesar 56,06%, dibandingkan dengan perempuan berjumlah 29 responden dengan persentase sebesar 43,94%. Hasil ini diperoleh dari 66 responden yang telah mengisi kuesioner yang telah diberikan sebelumnya.

Dari tabel diatas diketahui usia responden yang mengisi kuesioner ini didominasi oleh rentang usia antara 26-30 tahun dengan jumlah 30 orang responden dengan persentase 45,45%, dan yang terbanyak kedua adalah responden dengan rentang usia antara 31-35 tahun dengan jumlah 17 orang dengan persentase sebesar 25,75%. Kemudian yang ketiga terbanyak adalah rentang usia antara 21-25 tahun dengan jumlah 13 responden dengan persentase sebesar 19,70%, sedangkan untuk rentang usia antara 36-40 tahun didapatkan 6 orang responden dengan persentase sebesar 9,1%.

Hasil dari tabel di atas juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 6-10 tahun, yang berjumlah 28 orang, atau 42,42% dari total responden. Selanjutnya, 23 orang yang memiliki masa kerja antara 1-5 tahun, atau 34,85%, dan orang yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun berjumlah 15 orang, atau 22,73% dari total responden.

Berikutnya dalam tabel diatas juga diketahui jumlah responden yang telah menikah sebanyak 39 responden atau 59,1% responden telah menikah. Kemudian sejumlah 23 responden diketahui belum menikah atau 34,85% responden yang belum menikah. Sedangkan 4 responden memilih untuk tidak menjawab atau 6,05% responden tidak ingin menjawab status pernikahannya.

### **C. Hasil Penelitian**

Berdasarkan data penelitian yang telah diperoleh, akan dilakukan beberapa uji untuk memeriksa data serta megolah data, sehingga hasil dapat dijabarkan dibawah ini.

#### **1) Uji Instrumen**

Uji instrument yang dilakukan untuk memeriksa apakah data yang diperoleh dapat sesuai dengan instrumen yang diajukan peneliti, didapatkan hasil;

##### **a. Uji Validitas**

Uji validitas adalah teknik pengujian instrument yang digunakan untuk mengevaluasi kuesioner agar sah atau tidak sah. Uji ini dikatakan sah atau valid jika nilai sig (2 tailed) adalah  $<0,05$ . Jika nilai sig (2 tailed) tidak melebihi dari

0,05, maka pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan valid serta dapat digunakan.

**Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Y**

Uji Validitas variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Variabel            | Item Pertanyaan | Sig. (2tailed) | Keterangan |
|---------------------|-----------------|----------------|------------|
| KINERJA<br>KARYAWAN | KK 1            | 0,005          | Valid      |
|                     | KK 2            | 0,003          | Valid      |
|                     | KK 3            | 0,001          | Valid      |
|                     | KK 4            | 0,002          | Valid      |
|                     | KK 5            | 0,002          | Valid      |
|                     | KK 6            | 0,010          | Valid      |
|                     | KK 7            | 0,010          | Valid      |
|                     | KK 8            | 0,018          | Valid      |
|                     | KK 9            | 0,018          | Valid      |
|                     | KK 10           | 0,012          | Valid      |
|                     | KK 11           | 0,003          | Valid      |
|                     | KK 12           | 0,012          | Valid      |
|                     | KK 13           | 0,011          | Valid      |
|                     | KK 14           | 0,022          | Valid      |

**Tabel 4.3 Tabel Hasil Uji Validitas Variabel X**

Uji Validitas variabel *Work Life Balance* (X)

| Variabel                     | Item Pertanyaan | Sig. (2 tailed) | Keterangan |
|------------------------------|-----------------|-----------------|------------|
| <i>Work Life<br/>Balance</i> | WLB 1           | 0,018           | Valid      |
|                              | WLB 2           | 0,021           | Valid      |
|                              | WLB 3           | 0,000           | Valid      |
|                              | WLB 4           | 0,032           | Valid      |
|                              | WLB 5           | 0,009           | Valid      |
|                              | WLB 6           | 0,005           | Valid      |
|                              | WLB 7           | 0,002           | Valid      |
|                              | WLB 8           | 0,029           | Valid      |
|                              | WLB 9           | 0,004           | Valid      |
|                              | WLB 10          | 0,001           | Valid      |
|                              | WLB 11          | 0,023           | Valid      |
|                              | WLB 12          | 0,000           | Valid      |

**Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Z**

**Uji Validitas variabel *Psychological Wellbeing* (Z)**

| Variabel                           | Item<br>Pertanyaan | Sig. (2 tailed) | Keterangan |
|------------------------------------|--------------------|-----------------|------------|
| <i>Psychological<br/>Wellbeing</i> | PW 1               | 0,050           | Valid      |
|                                    | PW 2               | 0,034           | Valid      |
|                                    | PW 3               | 0,015           | Valid      |
|                                    | PW 4               | 0,034           | Valid      |
|                                    | PW 5               | 0,001           | Valid      |
|                                    | PW 6               | 0,026           | Valid      |
|                                    | PW 7               | 0,000           | Valid      |
|                                    | PW 8               | 0,043           | Valid      |
|                                    | PW 9               | 0,024           | Valid      |
|                                    | PW 10              | 0,024           | Valid      |
|                                    | PW 11              | 0,046           | Valid      |
|                                    | PW 12              | 0,013           | Valid      |
|                                    | PW 13              | 0,016           | Valid      |
|                                    | PW 14              | 0,019           | Valid      |
|                                    | PW 15              | 0,024           | Valid      |
|                                    | PW 16              | 0,028           | Valid      |
|                                    | PW 17              | 0,010           | Valid      |
|                                    | PW 18              | 0,026           | Valid      |
|                                    | PW 19              | 0,026           | Valid      |
|                                    | PW 20              | 0,021           | Valid      |
|                                    | PW 21              | 0,000           | Valid      |
|                                    | PW 22              | 0,029           | Valid      |
|                                    | PW 23              | 0,011           | Valid      |
|                                    | PW 24              | 0,010           | Valid      |

Melalui table uji validitas diatas bisa diperhatikan bahwa nilai sig. (2 tailed), untuk masing-masing pertanyaan dalam kuesioner ini memiliki nilai lebih sedikit dari 0,05. Maka seluruh pertanyaan disajikan dalam kuesioner ini adalah valid.

## b. Uji Reliabilitas

Reabilitas digunakan agar mengevaluasi sampai sejauh apa hasil akan tetap konsisten dan pengukuran masih dapat dipertahankan. Untuk menguji reliabilitas, koefisien alpha diamati dan analisis reliabilitas dilakukan menggunakan program SPSS versi 25. Alpha-Cronbach digunakan untuk menilai reliabilitas keseluruhan dari satu variabel. Hasil ujian reliabilitas bisa diamati di tabel berikut:

**Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja karyawan (Y)**

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .875             | 14         |

Konstruk

pernyataan,

yang merupakan dimensi variabel kinerja karyawan (Y), adalah reliabel, karena nilai alfa Cronbach sebesar 0,875 lebih besar dari 0,60, menurut pengujian statistik reliabilitas sebelumnya.

**Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Variabel *Work Life Balance* (X)**

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .855             | 12         |

Karena

nilai alfa

Cronbach sebesar 0,855 melewati 0,60, pengujian statistik reliabilitas sebelumnya menunjukkan konstruk pernyataan yang merupakan dimensi *Work Life Balance* (X) adalah reliabel.

**Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Variabel *Psychological Wellbeing* (Z)**

| Reliability Statistics |                  |            |
|------------------------|------------------|------------|
|                        | Cronbach's Alpha | N of Items |
| Menurut                | .897             | 24         |

pengujian reliabilitas statistik di atas, nilai alfa Cronbach sebesar 0,897 melewati 0,60, yang menunjukkan konstruk pernyataan merupakan dimensi *psychological wellbeing* (Z) adalah stabil.

## **2) Uji Asumsi**

### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah proses untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Data dianggap baik jika mereka mendekati atau sesuai dengan distribusi normal, dan jika nilai sig uji normalitas seperti Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05, maka data mengikuti distribusi normal. Uji normalitas dilakukan seperti berikut:

**Tabel 4.8 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test                        |      |
|-----------------------------------------------------------|------|
| Test Statistic                                            | .050 |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                                    | .200 |
| <i>a. Test distribution is Normal.</i>                    |      |
| <i>b. Calculated from data.</i>                           |      |
| <i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>             |      |
| <i>d. This is a lower bound of the true significance.</i> |      |

Tabel uji Kolmogorov Smirnov sebelumnya menunjukkan bahwa pada Asymp.Sig. (2 tailed) diperoleh angka  $0,200 > 0,05$ . Dengan begitu dapat dikatakan data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Dalam model regresi, penggunaan uji heteroskedastisitas adalah agar mengetahui kemungkinan adanya perbedaan dalam varian residual diantara dua pengamatan.

**Tabel 4.9 Uji heteroskedastisitas**

|       |            | Coefficients                |                           |       | t      | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|---------------------------|-------|--------|------|
| Model |            | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients |       |        |      |
|       |            | B                           | Std. Error                | Beta  |        |      |
| 1     | (Constant) | 2.980                       | 3.465                     |       | .860   | .393 |
|       | Wlb        | -.111                       | .066                      | -.253 | -1.680 | .098 |
|       | Wellbeing  | .047                        | .036                      | .199  | 1.322  | .191 |

Menurut tabel di atas, variabel keseimbangan kerja-hidup (X1) memiliki signifikansi 0,98 lebih besar dari 0,05, dan variabel kesehatan mental (Z) memiliki signifikansi 0,191 lebih besar dari 0,05. Data menunjukkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas.

#### **c. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam model regresi linier berganda memiliki korelasi yang signifikan.

**Tabel 4.10 Uji multikolinieritas**

|       |            | <b>Coefficients</b>     |       |
|-------|------------|-------------------------|-------|
| Model |            | Collinearity Statistics |       |
|       |            | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant) |                         |       |
|       | Wlb        | .669                    | 1.495 |
|       | Wellbeing  | .669                    | 1.495 |

Hasil uji multikolinieritas sebelumnya menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel independen; nilai tolerabilitas adalah 0,669 di atas 0,1, dan nilai VIF adalah 1,495 di bawah 10.

### 3) Path Analysis

Dalam analisis jalur, koefisien analisis dilakukan menggunakan media SPSS 25. Variabel yang diuji adalah variabel work life balance (X), variabel kinerja karyawan (Y), variabel *psychological wellbeing* (Z).

**Tabel 4.11 Output model summary 1 (variabel X dengan variabel Z)**

| <b>Model Summary</b>           |      |          |                 |   |                            |
|--------------------------------|------|----------|-----------------|---|----------------------------|
| Model                          | R    | R Square | Adjusted Square | R | Std. Error of the Estimate |
| 1                              | .575 | .331     | .321            |   | 4.50101                    |
| a. Predictors: (Constant), Wlb |      |          |                 |   |                            |

Pada model tabel model summary diatas nilai R Square besarnya 0,331 menunjukkan kontribusi X terhadap Z sebesar 33,1%. Sementara itu, nilai e1 adalah  $\sqrt{(1-0.331)}=0,817$ .

**Tabel 4.12 Output koefisien 1 (variabel X dengan variabel Z)**

| Coefficients |            |                             |            |                           |       |      |
|--------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model        |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|              |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1            | (Constant) | 51.074                      | 10.392     |                           | 4.915 | .000 |
|              | Wlb        | 1.067                       | .190       | .575                      | 5.629 | .000 |

a. Dependent Variable: Wellbeing

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwanilai signifikansi dari variabel X sebesar 0.000 yang berarti memiliki nilai yang lebih kecil dari 0.05. Dari hasil tersebut disimpulkan menjadi X memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Z.

**Tabel 4.13 Output model summary 2 (variabel X dan Z dengan variabel Y)**

| Model Summary |      |          |                 |   |                            |
|---------------|------|----------|-----------------|---|----------------------------|
| Model         | R    | R Square | Adjusted Square | R | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .673 | .453     | .436            |   | 2.48412                    |

a. Predictors: (Constant), Wellbeing, Wlb

Pada tabel model summary diatas nilai R persegi besarnya adalah 0.453, yang menunjukkan bahwa kontribusi X dan Z terhadap Y adalah 45.3%. Sementara itu, nilai e2 adalah  $\sqrt{(1-0.453)}=0,739$ .

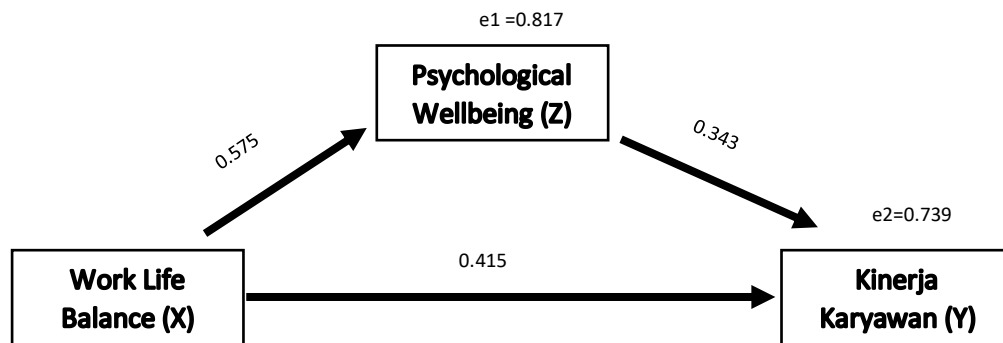
**Tabel 4.14 Output koefisien 2 (variabel X dan Z dengan variabel Y)**

|       |            | Coefficients                |            |                           | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 15.555                      | 6.731      |                           | 2.311 | .024 |
|       | Wlb        | .466                        | .128       | .415                      | 3.640 | .001 |
|       | Wellbeing  | .208                        | .069       | .343                      | 3.011 | .004 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, kita dapat mengetahui bahwa variabel X memiliki nilai signifikansi 0.001 dan variabel Z memiliki nilai signifikansi 0.004, yang berarti bahwa mereka memiliki nilai di bawah 0.05. Dengan ini, kita dapat mengambil kesimpulan bahwa variabel X dan Z memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y.

**Gambar 4.1 Path Analysis**



Analisis

#### 1. Analisis pengaruh X terhadap Z

Nilai signifikansi X sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa X memiliki pengaruh signifikan langsung terhadap Z.

## 2. Analisis pengaruh X terhadap Y

Nilai signifikansi X sebesar  $0,001 < 0,05$  menunjukkan bahwa X memiliki pengaruh signifikan langsung terhadap Y.

## 3. Analisis pengaruh Z terhadap Y

Nilai signifikansi Z sebesar  $0,004 < 0,05$  menunjukkan pengaruh signifikan Z terhadap Y secara langsung. Kesimpulannya adalah bahwa Z memiliki pengaruh signifikan langsung terhadap Y.

## 4. Analisis pengaruh X melalui Z terhadap Y.

Nilai langsung X terhadap Y adalah 0,415, sedangkan X terhadap Y yang berpengaruh tidak langsung adalah perkalian nilai beta X terhadap Z dan nilai beta Z terhadap Y, yaitu  $0,575 \times 0,343 = 0,197$ . Oleh karena itu, nilai total pengaruh X terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung, yaitu  $0,415 + 0,197 = 0,612$ . Ini menunjukkan bahwa X melalui Z berpengaruh secara tidak langsung yang signifikan terhadap Y.

# 4) Uji Hipotesis

## a. Uji T (parsial)

Uji t untuk menentukan apakah ada atau tidaknya pengaruh secara parsial antara variabel. Pada waktu t hitung dan t tabel dibandingkan, uji t dilakukan pada taraf sig 0.05 (5%). dengan syarat bahwa hipotesis diterima jika t hitung melebihi dari t tabel dan ditolak jika t hitung kurang dari t tabel. (nilai t tabel = 1.998)

1. Pengaruh *work life balance* terhadap *psychological wellbeing* telah di analisis jalur, hasil yang mendapat signifikansi sebesar 0.000 dimana kurang daripada 0.05 maka *work life balance* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *psychological wellbeing*. Dengan nilai t hitung sebesar 5.629 yang berarti lebih besar dari t tabel (1.998), yang berarti semakin baik *work life balance* seseorang maka akan semakin tinggi *psychological wellbeing* orang tersebut.

Dengan uraian diatas, maka  $H_1$  yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap *psychological wellbeing* diterima.

2. Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan analisis analisis jalur, hasil yang diperoleh signifikansi sebesar 0.001 yang berarti tidak sebesar 0.05 maka *work life balance* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai t hitung sebesar 3.640 berarti lebih besar dari t tabel (1.998), yang berarti semakin baik *work life balance* seseorang maka akan semakin meningkat kinerja karyawan orang tersebut.

Dengan uraian diatas, maka  $H_2$  menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan diterima.

3. Pengaruh *psychological wellbeing* terhadap kinerja karyawan telah dilakukan analisis analisis jalur, hasil yang diperoleh signifikansi bernilai 0.004 yang mana tidak melebihi daripada 0.05, disimpulkan bahwa *psychological wellbeing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai t hitung sebesar 3.011 yang berarti lebih besar dari t tabel (1.998), yang berarti semakin tinggi

*psychological wellbeing* seseorang maka akan semakin meningkat kinerja karyawan orang tersebut.

Dengan uraian diatas, maka H<sub>3</sub> menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara *psychological wellbeing* terhadap kinerja karyawan diterima.

#### **b. Uji Sobel**

Setelah mengetahui pengaruh langsung terhadap masing-masing variabel, hal berikutnya adalah menghitung pengaruh tidak langsung yang melalui variabel mediasi. Guna menghitung pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi, dapat memakai sobel tes yang memiliki rumus sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Yang kemudian setelah didapatkan hasilnya akan dilakukan penghitungan untuk mencari t hitung dengan rumus  $t = ab/sab$ , yang pada akhirnya akan didapatkan nilai t hitung untuk dibandingkan dengan t tabel.

Hasil t hitung untuk uji sobel adalah 2.584 dan t tabel untuk taraf signifikansi 0,05 adalah 1,668. Dengan ini diketahui nilai t hitung mengungguli nilai t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa *psychological wellbeing* (Z) memiliki pengaruh mediasi antara *work life balance* (X) dengan Kinerja (Y).

Dengan demikian H<sub>4</sub> yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work life balance* dengan kinerja karyawan yang melalui *Psychological wellbeing* sebagai variabel mediasi diterima.

## **D. Pembahasan**

### **a) Deskripsi Variabel**

Variabel dalam penelitian merupakan hal yang penting dan perlu diperhatikan, sebab dari variabel-variabel tersebut akan menjadikan dan mengarahkan penelitian tersebut. Seperti pada penelitian ini yang memiliki 3 variabel dan salah satu variabel tersebut adalah variabel mediasi. Variabel dalam penelitian ini antara lain, variabel dependen atau X berupa *work life balance*, variabel independen atau variabel Y berupa kinerja karyawan, dan variabel mediasi atau Z yang berupa *psychological wellbeing*. Untuk lebih mengenal tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, dapat diperhatikan uraian dibawah:

#### **1. Variabel kinerja karyawan**

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dalam suatu perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas yang merupakan hasil untuk memenuhi apa yang telah ditentukan oleh perusahaannya (Arifin & Muharto, 2022). Kemudian aspek-aspek yang digunakan untuk menyusun pada variabel kinerja ini menggunakan teori dari Mangkunegara dalam penelitian (Pebiyanti & Winarno, 2021) yang mencantumkan 3 aspek sebagai dasar dari kinerja karyawan yaitu memiliki Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, dan Pemanfaatan Waktu yang baik. Aspek-aspek tersebut kemudian diuraikan menjadi 14 butir yang dijadikan kuesioner. Menurut penelitian yang sudah dikerjakan, telah diperoleh hasil yang menyatakan bahwa rata-rata responden memiliki nilai kinerja karyawan sebesar 4,5 dengan nilai terendah adalah 4, yang

berarti kinerja karyawan berdasarkan kuesioner yang telah disebar dapat dikatakan cukup tinggi. Kemudian untuk rata-rata nilai tertinggi diperoleh aspek kualitas kerja dengan rata-rata nilai 4,6, yang berarti dalam Bank BTN Sidoarjo, setiap karyawannya cenderung lebih memperhatikan kualitas kerjanya.

## 2. Variabel *work life balance*

*Work life balance* merupakan keseimbangan yang terjadi pada karyawan ketika kehidupan pribadi dan kehidupan kerjanya berlangsung tanpa mempengaruhi satu sama lain, dengan keseimbangan yang dicapai karyawan dapat menjadi lebih sejahtera. Lalu aspek-aspek yang digunakan untuk meneliti *work life balance* ini berasal dari Mc Donald dan Bradley dalam (Ramadhani, 2013) yang menyatakan bahwa *work life balance* ini memiliki 3 aspek yang berupa Keseimbangan Waktu (*Time Balance*), Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*), Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*). Aspek-aspek tersebut kemudian diuraikan menjadi 12 butir yang dijadikan kuesioner dan untuk digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, telah diperoleh hasil yang menyatakan bahwa rata-rata responden memiliki nilai *work life balance* sebesar 4,6 dengan nilai terendah adalah 3,8, yang berarti *work life balance* berdasarkan kuesioner yang telah disebar dapat dikatakan sedikit tinggi. Kemudian untuk rata-rata nilai tertinggi diperoleh aspek keseimbangan waktu dengan rata-rata nilai 4,57, yang berarti dalam Bank

BTN Sidoarjo, setiap karyawannya cenderung lebih memperhatikan keseimbangan waktu kerjanya.

### 3. Variabel *psychological wellbeing*

*Psychological wellbeing* merupakan kondisi dimana seorang individu memiliki sikap positif terhadap dirinya dan orang lain, dapat membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya sendiri, mampu mengendalikan lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup yang lebih bermakna, serta berusaha untuk mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya. Aspek yang digunakan untuk penelitian ini menurut Ryff dalam jurnal (Rijal & Abdullah, 2020), terdapat 6 aspek yang digunakan dalam penelitian ini antara lain penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi/kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, pertumbuhan pribadi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, telah diperoleh hasil yang menyatakan bahwa rata-rata responden memiliki nilai *psychological wellbeing* sebesar 4,6 dengan nilai terendah adalah 3,9, yang berarti *psychological wellbeing* berdasarkan kuesioner yang telah disebar dapat dikatakan sedikit tinggi. Kemudian untuk rata-rata nilai tertinggi diperoleh aspek pertumbuhan pribadi dengan rata-rata nilai 4,62, yang berarti dalam Bank BTN Sidoarjo, setiap karyawannya cenderung lebih memperhatikan pertumbuhan pribadinya.

#### **b) Hubungan Variabel *Work Life Balance* Dengan *Psychological Wellbeing***

Penelitian mengenai hubungan antara *work life balance* dengan *psychological wellbeing* yang dikerjakan peneliti memberikan temuan dan pengetahuan baru

khususnya bagi peneliti sendiri. Sebab variabel yang ada memiliki keterkaitan dan hubungan yang saling berhubungan. Seperti yang disebutkan pada hasil uji dan analisis yang didapatkan sebelumnya. Hubungan keterkaitan yang signifikan antara *work life balance* dengan *psychological wellbeing*. Telah diketahui bahwa *work life balance* pada penelitian kali ini adalah sebagai variabel X atau independen. Yang berarti *work life balance* disini bertindak menjadi variabel pemberi pengaruh kepada variabel yang lain. Untuk variabel yang dipengaruhi sekarang adalah variabel Z atau variabel mediasi dimana variabel tersebut adalah *psychological wellbeing*. Pada kedua variabel tersebut telah dilakukan uji t dan analisis jalur untuk mencari tau apakah keduanya saling mempengaruhi dan dipengaruhi. Dan dari hasil uji yang telah dilakukan ditemukan bahwa kedua variabel tersebut diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 yang mana kurang dari 0.05 jika disimpulkan menjadi pengaruh *work life balance* signifikan terhadap *psychological wellbeing*. Dengan nilai t hitung sebesar 5.629 yang berarti lebih besar dari t tabel (1.998), yang menjadikan *work life balance* seseorang meningkat, akan sejalan dengan peningkatan *psychological wellbeing* orang tersebut. Dikarenakan hasil yang didapatkan menyatakan variabel X mempengaruhi variabel Z, maka hipotesis 1 yang menyatakan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *psychological wellbeing*.

Sebagai hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara keseimbangan pekerjaan dan kesehatan mental. Sepedapat dengan pendapat (Rosita et al., 2022) dan (Dirfa & Ari Prasetya, 2019) yang pada penelitiannya juga menyatakan bahwa keseimbangan pekerjaan

dan hidup memiliki efek positif dan signifikan terhadap kesehatan mental. Berdasarkan hasil yang telah didapatkan peneliti dan juga apa yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu, memiliki kesamaan hasil yang menyatakan bahwa *work life balance* dan *psychological wellbeing* memiliki hubungan keterkaitan yang positif dan signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *work life balance* maka akan berbanding lurus dengan tingkat *psychological wellbeing*. Salah satu cara untuk meningkatkan *work life balance* adalah dapat melakukan penyusunan jadwal kerja yang terstruktur dan realistis sehingga dapat mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan dan kerja.

### **c) Hubungan Variabel *Work Life Balance* Dengan Kinerja Karyawan**

Mengenai penelitian berkaitan dengan antara *work life balance* dengan kinerja karyawan yang dilakukan oleh peneliti memberikan wawasan serta temuan baru, terutama bagi peneliti sendiri. Pada hasil uji dan analisis yang didapatkan sebelumnya juga dijelaskan bila terdapat hubungan keterkaitan signifikan diantara *work life balance* dengan kinerja karyawan. Telah diketahui kalau *work life balance* pada penelitian kali ini adalah sebagai variabel X atau independen. Yang berarti bahwa *work life balance* disini bertindak menjadi variabel pemberi pengaruh kepada variabel yang lain. Untuk variabel yang dipengaruhi kali ini adalah variabel Y atau variabel dependen yang mana variabel tersebut adalah kinerja karyawan. Pada kedua variabel tersebut telah dilakukan uji t dan analisis jalur untuk mencari tau apakah keduanya saling mempengaruhi dan dipengaruhi. Selain itu, hasil uji menunjukkan bahwa keduanya memperoleh nilai signifikansi 0.001 atau tidak mencapai 0.05, diambil kesimpulan bahwa *work life balance* memiliki efek yang

signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai  $t$  hitung 3.640, melampaui  $t$  tabel 1.998, Ini memperlihatkan meningkatnya *work life balance* seseorang, juga akan menambah kinerja karyawannya, maka pernyataan hipotesis 2 terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian, memberikan hasil kalau menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penemuan sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh peneliti (Arifin & Muharto, 2022) dan (Badrianto & Ekhsan, 2021), yang menemukan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara *work life balance* dan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika ada *work life balance* yang lebih baik. Meningkatkan *work life balance* dapat dicapai dengan membatasi pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga mereka tidak akan saling tumpang tindih dan tidak akan tercampur.

#### **d) Hubungan Variabel *Psychological Wellbeing* Dengan Kinerja Karyawan**

Penelitian yang telah dilakukan mengenai keterkaitan antara *psychological wellbeing* dengan kinerja karyawan memberikan wawasan baru bagi peneliti, terutama dalam hubungan yang saling berkaitan antara variabel *psychological wellbeing* dengan kinerja karyawan. Didapatkan hasil uji analisis, diketahui jika terdapat keterkaitan yang signifikan antara *psychological wellbeing* dengan kinerja karyawan. *Psychological wellbeing* pada penelitian kali ini adalah sebagai variabel

Z atau mediasi. Namun pada tes kali ini variabel Z akan bertindak sebagai variabel yang memberikan pengaruh terhadap variabel Y, yang berarti bahwa *psychological wellbeing* disini bertindak sebagai variabel yang memberikan pengaruh kepada variabel yang lain. Untuk variabel yang dipengaruhi kali ini adalah variabel Y atau variabel dependen yang mana variabel tersebut adalah kinerja karyawan. Pada kedua variabel tersebut telah dilakukan uji t dan analisis jalur untuk mencari tau apakah keduanya saling mempengaruhi dan dipengaruhi. Dan dari hasil uji yang telah diketahui bahwa kedua variabel tersebut diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.004 yang mana lebih sedikit daripada 0.05 maka kesimpulannya adalah *psychological wellbeing* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai t hitung sebesar 3.011 dimana melebihi dari t tabel (1.998), yang berarti semakin tinggi *psychological wellbeing* seseorang maka kinerja orang tersebut juga akan meninggi. Hal ini sesuai dengan apa yang dinyatakan pada hipotesis 3 yang menyebutkan antara *psychological wellbeing* dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan.

Hasil penelitian yang didapatkan menyatakan bahwa *psychological wellbeing* memiliki hubungan keterkaitan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini sama seperti penelitian yang sebelumnya dijalankan (Sofyanty & Setiawan, 2020) dan (Sulaikah et al., 2021) yang juga menyatakan bahwa *psychological wellbeing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian yang telah dijalankan peneliti dan juga penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa *psychological wellbeing* dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, dengan meningkatkan

*psychological wellbeing* juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan *psychological wellbeing* dapat dilakukan dengan mengembangkan sikap positif seperti bersyukur terhadap hal-hal positif yang terjadi setiap hari.

**e) Hubungan Tidak Langsung Antar Variabel**

- 1) Selain hubungan langsung yang telah dijelaskan sebelumnya, pada penelitian ini juga terdapat hubungan tidak langsung antar variabel. Keterkaitan antara ketiga variabel yang mana variabel Z (*psychological wellbeing*) sebagai variabel yang memediasi antara hubungan dari variabel X (*work life balance*) terhadap variabel Y (kinerja karyawan), membentuk hubungan yang tidak langsung, sebab disini hubungan berlangsung diantara variabel X dengan variabel Y terjadi secara tidak langsung, melainkan dimediasi oleh variabel Z. Uji sobel harus digunakan ketika mencari hubungan antar variabel-variabel tersebut. Uji sobel, memperoleh angka signifikansi 0,05, adalah 1,668, dan t hitungnya adalah 2,584. Dapat dilihat bahwa nilai t tabel tidak mencukupi nilai t hitung. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa variabel kesehatan mental (Z) memberikan mediasi antara variabel keseimbangan pekerjaan-kehidupan (X) dan variabel kinerja (Y). Berdasarkan hasil uji sobel didapatkan hasil sesuai dengan hipotesis 4 yang mana pengaruh *work life balance* adalah positif dan signifikan dengan kinerja karyawan melalui *Psychological wellbeing* sebagai variabel mediasi dapat diterima.
- 2) Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menyatakan terdapat hubungan yang tak langsung antara *work life balance* dengan kinerja karyawan yang

dimediasi oleh *psychological wellbeing*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Rina, 2024) yang juga menyatakan terdapat adanya hubungan antara *work life balance* dengan kinerja karyawan yang dimediasi *psychological wellbeing*. Dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan adanya hubungan tidak langsung antar variabel, dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian terdahulu.

- 3) Dengan adanya pengaruh yang dimediasi oleh *psychological wellbeing*, sudah seharusnya bagi perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan mereka. Karena agar kinerja karyawan yang terjaga juga akan meningkatkan kinerja perusahaan tersebut. Hal ini tentu menjadi hal wajib dalam industry perbankan, yang menuntut waktu kerja serta tekanan kerja yang lebih dari industri lainnya. Dengan lebih memperhatikan *psychological wellbeing* dan *work life balance* maka peningkatan kinerja karyawan akan secara otomatis terjadi.
- 4) Apabila peningkatan *work life balance* yang dimediasi oleh *psychological wellbeing* terjaga didalam suatu perusahaan. Maka kinerja perusahaan tersebut akan mengalami kenaikan, hal ini terjadi karena adanya peningkatan kinerja. Dan berdasarkan hasil yang telah diperoleh peneliti yang menyatakan adanya hubungan tidak langsung, maka dengan mediasi oleh *psychological wellbeing* dapat dilakukan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan.

- 5) Berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan terdapat pengaruh antara *work life balance* dengan kinerja karyawan yang dimediasi oleh *psychological wellbeing*, maka perusahaan dapat melakukan cara-cara yang berfungsi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan *work life balance* dan *psychological wellbeing*. Diantara banyaknya cara yang dapat dilakukan, salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan bonus karyawan sehingga karyawan menjadi lebih termotivasi. Selain itu, dapat melakukan pemberian cuti secara berkala agar karyawan tidak mengalami *burn out*, atau mungkin dapat juga melakukan *work from home* agar karyawan tidak jenuh terhadap suasana kantor.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dengan tulisan ini, ditemukan bahwa kinerja karyawan di Bank BTN Sidoarjo terpengaruh oleh *work life balance* dan *psychological wellbeing* sebagai variabel mediasi. Dan didapatkan hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Hubungan *work life balance* dengan *psychological wellbeing*

Analisis memnampilkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap *psychological wellbeing*. Nilai t-tabel 1,998 dan nilai t-hitung 5,629, yang masing-masing memiliki signifikansi 0,000, menunjukkan bahwa ini benar. Artinya, jika *work life balance* karyawan seimbang, maka semakin baik kesejahteraan psikologis mereka.

2. Hubungan *work life balance* terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitungnya adalah 3,64, lebih besar dari nilai t-tabel (1,998), dan memiliki signifikansi 0,001. Artinya menunjukkan bahwa memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan membantu karyawan lebih baik.

3. Hubungan *psychological wellbeing* terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa *psychological wellbeing* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar 3,011 yang melampaui nilai t-tabel (1,998) dan signifikansi sebesar

0,004. Juga berarti *psychological wellbeing* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4. Pengaruh tidak langsung *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui *psychological wellbeing*

Dengan nilai t-hitung 2,584, yang melebihi nilai t-tabel (1668), dari uji sobel menunjukkan bahwa *psychological wellbeing* memediasi keterkaitan *work life balance* dengan kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan kalau *psychological wellbeing* dapat memediasi *work life balance* terhadap kinerja pekerja, yang berarti semakin tinggi tingkat *psychological wellbeing* seseorang, juga akan meningkatkan *work life balance* seseorang yang akan secara langsung meningkatkan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, tulisan ini memberikan gambaran bahwa *work life balance* dan *psychological wellbeing* sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dalam Bank BTN Sidoarjo.

## **B. SARAN**

Saran kepada peneliti berikutnya yang mungkin akan berguna untuk kelanjutan penelitian adalah:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di kantor cabang sidoarjo. Bagi penelitian lebih lanjut mungkin dapat melakukan perluasan cakupan penelitian ke cabang lain atau sector lain, untuk mendapatkan generalisasi yang lebih baik.

2. Disarankan untuk menambahkan variabel control lain seperti usia, gender, masa kerja, atau yang lain, untuk memahami lebih lanjut pengaruh pengaruh dari tiap variabel yang diteliti pada penelitian diatas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggreni, A. S., & Santi Budiani, M. (2021). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Bank Rakyat Indonesia (Bri) Cabang Trenggalek. *Jurna; Penelitian Psikologi* , 8(8), 1–15.
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian : suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Azwar. (2013). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. *Agora*, 5(3), 1–7.
- Dirfa, Y. N., & Ari Prasetya, B. E. (2019). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Psychological Well-Being Pada Dosen Wanita Di Perguruan Tinggi Salatiga. *Jurnal Psikohumanika*, 11(2), 151–169. <https://doi.org/10.31001/j.psi.v11i2.699>

- 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.  
<https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i4.15697>
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Bada Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10* (10th ed.).
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work–life balance: weighing the importance of work–family and work–health balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 9–11. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>
- Haider, S., Jabeen, S., & Ahmad, J. (2018). Moderated mediation between work life balance and employee job performance: The role of psychological wellbeing and satisfaction with coworkers. *Revista de Psicologia Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 34(1), 29–37.  
<https://doi.org/10.5093/jwop2018a4>
- Issom F L, M. R. (2017). PENGARUH STRES SITUASI KERJA TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA GURU HONORER MADRASAH IBTIDAIYAH DI KOTA TANGERANG Fitri Lestari Issom & 2 Raisata Makbulah Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta THE INFLUENCE OF STRESS ON THE JOB SIT. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 31(1), 61–67.

- Minarika, A., Purwanti, R. S., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 2.
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 606–619.
- Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277–295. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>
- Pebiyanti, F., & Winarno, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya). *E-Proceeding of Management*, 8(4), 3751–3771.
- Rahmawati, G., Oktaviani, D., Miftahuddin, M., Rohmawan, S., & Pratiwi, R. (2021). Peran Worklife Balance dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *E-Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Akuntansi STIE Semarang (SENMAS)*, 2(1), 1–9. <https://eprosiding.stiesemarang.ac.id/index.php/SNMAS/article/view/15>
- Ramadhani, M. (2013). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan – Kerja Terhadap Kesuksesan Karier (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2), 1–18.
- Rijal, F., & Abdullah, M. W. (2020). Pengaruh Healty Lifestyle, Psychological Well Being, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor Dengan Task Complexity Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi Kajian Ilmiah Akuntansi (JAK)*, 7(1), 22. <https://doi.org/10.30656/jak.v7i1.1467>

- Rina. (2024). *Work Life Balance Dan Gaya Hidup Terhadap Kinerja Dengan Psychological Well-Being Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Komunitas AquaNime Ordinary Weebs)* [FEB UIN JAKARTA].  
<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/79860>
- Rosita, R., Kurniasari, E. P., & Eka Mariska, S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Psychologicall Wellbeing Wanita Yang Bekerja. *Motivasi*, 1, 1–9.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727.
- S, G., & R, R. (2017). Comparatve Study of Work Life Balance Among Private and. *IJRDO-Journal of Applied Management Science*, 3(11), 1–7.
- Saina, & Dkk. (2016). Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–9.
- Sari, M. A., & Monalisa, A. (2021). Psychological Well-Being Karyawan Studi Literatur. *Syntax Idea*, 3(1), 161–170.
- Savitri, W. C., & Listiyandini, R. A. (2017). Mindfulness dan Kesejahteraan Psikologis pada Remaja. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(1), 43. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v2i1.1323>
- Seek Employer. (2018). *Ide Yang Dapat Membantu Karyawan Mencapai Work-Life Balance*. Seek Employer. <https://id.employer.seek.com/id/market-insights/article/ide-yang-dapat-membantu-karyawan-mencapai-work-life-balance>

- Sholikha, R., & Eko Pujiyanto, W. (2023). Penilaian Kinerja Karyawan Produksi Berbasis Key Performance Indicators (Kpi). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 12–21. <https://doi.org/10.51903/jimeb.v2i2.599>
- Sofyanty, D., & Setiawan, T. (2020). Pengaruh Kontrak Psikologis dan Psychological Well Being Terhadap Kinerja Karyawan: STUDI PADA PT ASIA KAPITALINDO JAKARTA. *INTELEKTIVA: Jurnal Ekonomi, Sosial, & Humaniora*, 2(2), 25–34.
- Staff, K., Pt, P., Tunggal, M., & Sukabumi, C. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50.  
[https://doi.org/10.26460/ed\\_en.v3i3.1688](https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688)
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*.
- Sulaikah, S., Maharani, A., & Hidayah, Z. (2021). Peran Kesejahteraan Psikologis, Dukungan Sosial Sebagai Mediasi Dalam Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(3). <https://doi.org/10.58258/jime.v7i3.2318>

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran 1 Sebaran Item Penelitian

| Konsep                   | Variabel                  | Indikator                                 | No Item |
|--------------------------|---------------------------|-------------------------------------------|---------|
| Kinerja Karyawan         | Kualitas kerja            | Pelaksanaan kerja yang efektif            | 1-3     |
|                          |                           | Mengurangi kesalahan dalam bekerja        | 4-5     |
|                          | Kuantitas Kerja           | Target kerja                              | 6-7     |
|                          |                           | Volume pekerjaan                          | 8-10    |
|                          | Pemanfaatan Waktu         | Ketepatan waktu menyelesaikan suatu tugas | 11-12   |
|                          |                           | Batas waktu menyelesaikan suatu tugas     | 13-14   |
| <i>Work Life Balance</i> | Keseimbangan Waktu        | Pengelolaan waktu                         | 15-17   |
|                          | Keseimbangan Keterlibatan | Keterlibatan diberbagai aktivitas         | 18-21   |

|                                |                                                                             |                                                                             |       |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-------|
|                                | Keseimbangan<br>Kepuasan                                                    | Pemenuhan harapan keluarga dan rekan kerja                                  | 22-24 |
|                                |                                                                             | Kepuasan terhadap diri                                                      | 25-26 |
| <i>Psychological Wellbeing</i> | Penerimaan diri ( <i>self acceptance</i> )                                  | Mempunyai perilaku positif                                                  | 27-28 |
|                                |                                                                             | Memiliki perasaan positif dengan kehidupan yang dijalani                    | 29-30 |
|                                | Hubungan positif dengan orang lain ( <i>positive relations with other</i> ) | Mempunyai kemampuan untuk membangun dan mempertahankan Hubungan yang hangat | 31-32 |
|                                |                                                                             | Dekat dengan orang lain                                                     | 32-34 |
|                                | Otonomi/kemandirian ( <i>autonomy</i> )                                     | Menentukan pilihan sendiri dan mandiri                                      | 35-36 |
|                                |                                                                             | Mampu menghadapi tekanan sosial                                             | 37-38 |

|  |                                                   |                                                                           |       |
|--|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-------|
|  | Penguasaan lingkungan                             | Mengendalikan lingkungan                                                  | 39-40 |
|  |                                                   | Memanfaatkan peluang disekitarnya secara efektif                          | 41-42 |
|  | Tujuan hidup<br>( <i>purpose in life</i> )        | Mempunyai tujuan dan arah hidup                                           | 43-44 |
|  |                                                   | Merasakan adanya arti penting dalam kehidupan masa sekarang dan masa lalu | 45-46 |
|  | Pertumbuhan pribadi<br>( <i>personal growth</i> ) | Merasakan pengembangan potensi yang secara terus-menerus                  | 47-48 |
|  |                                                   | Terbuka pada pengalaman baru                                              | 49-50 |

## Lampiran 2 Surat Izin Penelitian

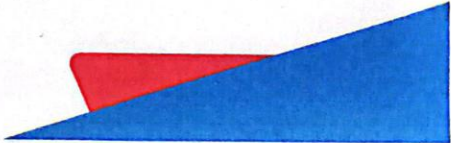
|                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                              | <b>KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA</b><br><b>UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG</b><br><b>FAKULTAS PSIKOLOGI</b><br><small>Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id</small> |
| No.                                                                                                                                                                                                                                                            | : 1874/FPsi.1/PP.009/7/2024                                                                                                                  | 30 Juli 2024                                                                                                                                                                                                                                     |
| Perihal                                                                                                                                                                                                                                                        | : <b>IZIN PENELITIAN SKRIPSI</b>                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <br>Kepada Yth.<br><b>Manajer Bank BTN KC Sidoarjo</b><br><b>Jl. Ahmad Yani No.15, Rw1, Sidokumpul, Kec. Sidoarjo, Kabupaten</b><br><b>Sidoarjo, Jawa Timur</b><br>di<br>Sidoarjo                                                                              |                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <br>Dengan hormat,<br>Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada: |                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Nama / NIM                                                                                                                                                                                                                                                     | : MOHAMMAD AMIRUL MUJAHIDIN / 200401110098                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Tempat Penelitian                                                                                                                                                                                                                                              | : Bank BTN KC Sidoarjo                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Judul Skripsi                                                                                                                                                                                                                                                  | : PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK BTN SIDOARJO DENGAN VARIABEL PSYCHOLOGICAL WELLBEING SEBAGAI VARIABEL MEDIASI |                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Dosen Pembimbing                                                                                                                                                                                                                                               | : 1. Dr. H. Rahmat Aziz, M.Si.<br>2. Andik Rony Irawan, M.Si.                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Tanggal Penelitian                                                                                                                                                                                                                                             | : 05-08-2024 s.d 02-09-2024                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Model Kegiatan                                                                                                                                                                                                                                                 | : Online                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <br>Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.                                                                                                                                                        |                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                              |                                                                                                                                                              |
| <br>Tembusan:<br>1. Dekan;<br>2. Para Wakil Dekan;<br>3. Ketua Jurusan;<br>4. Arsip.                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                  |

### Lampiran 3 Surat Balasan Izin Penelitian

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                   |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| <br><b>BUMN</b> UNTUK INDONESIA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <br><b>btn</b> |  |
| Nomor : 1323 /S/SDA.1/OPT/VI/2025                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Sidoarjo, 05 Juni 2025                                                                            |  |
| Lampiran : -                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                   |  |
| Perihal : Surat Keterangan Selesai Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                   |  |
| <br>Kepada Yth.<br>Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim<br>Fakultas Psikologi<br>Jalan Gajayana No. 50<br>Malang                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                   |  |
| <br>Dengan hormat ,<br>Bersama ini kami sampaikan perihal pelaksanaan penelitian mahasiswa dengan penjelasan sebagai berikut:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                   |  |
| Nama : Mohammad Amirul Mujahidin                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                   |  |
| NIM : 200401110098                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                   |  |
| Fakultas : Psikologi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                   |  |
| Universitas : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                   |  |
| <br>Sesuai data tersebut diatas, kami sampaikan bahwa mahasiswa sudah melakukan penelitian pada tanggal 05 Agustus – 02 September 2024 bertempat di PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Sidoarjo dalam rangka penyusunan skripsi untuk syarat kelulusan dengan judul "Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan di Bank BTN Sidoarjo dengan Variabel <i>Psychological Wellbeing</i> sebagai Variabel Mediasi". |                                                                                                   |  |
| <br>Demikian yang dapat kami sampaikan agar bisa dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, kami mengucapkan terima kasih.                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                   |  |
| <br><b>PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO), Tbk</b><br><b>BTN KC SIDOARJO</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                   |  |
| <br><br><b>Arrad Ramadhan M.P</b><br><b>DBM Service &amp; Collection</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                   |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                   |  |
| <div style="display: flex; justify-content: space-between; font-size: small;"><div>PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk<br/>Kantor Cabang Sidoarjo<br/>Jl. A Yani No 15<br/>Sidoarjo</div><div>T (031) 58957949-50<br/>E kcsidoarjo@btn.co.id<br/>www.btn.co.id</div></div>                                                                                                                                                                     |                                                                                                   |  |

## Lampiran 4 Surat Keterangan Selesai Penelitian

|                                                                                                                                                                                         |                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                        |  |
| Nomor : 1703 /S/SDA.1/OPT/VIII/2024                                                                                                                                                     | Sidoarjo, 02 Agustus 2024                                                           |
| Lampiran : -                                                                                                                                                                            |                                                                                     |
| Perihal : Surat Jawaban Permohonan Ijin Penelitian                                                                                                                                      |                                                                                     |
| <br>Kepada Yth.<br>Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim<br>Fakultas Psikologi<br>Jalan Gajayana No. 50<br>Malang                                                              |                                                                                     |
| <br>Dengan hormat ,<br>Menindaklanjuti surat No.1874/Fpsi.1/PP.009/7/2024 Tanggal 30 Juli 2024 Perihal Izin Penelitian Skripsi,<br>maka dengan ini kami sampaikan bahwa :               |                                                                                     |
| Nama : Mohammad Amirul Mujahidin                                                                                                                                                        |                                                                                     |
| NIM : 200401110098                                                                                                                                                                      |                                                                                     |
| Fakultas : Psikologi                                                                                                                                                                    |                                                                                     |
| Universitas : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang                                                                                                                                          |                                                                                     |
| <br>Dapat melaksanakan penelitian namun terbatas pada data serta informasi produk yang bukan rahasia bank.<br>Adapun pelaksanaan penelitian dapat dimulai pada tanggal 05 Agustus 2024. |                                                                                     |
| <br>Demikian surat jawaban ijin penelitian skripsi ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, kami mengucapkan terima kasih.     |                                                                                     |
| <br><b>PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO), Tbk</b><br><b>BTN KC SIDOARJO</b>                                                                                                            |                                                                                     |
|                                                                                                     |                                                                                     |
| <b>Arrad Ramadhan M.P</b><br><b>DBM Service &amp; Collection</b>                                                                                                                        |                                                                                     |
| <br><small>PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk<br/>Kantor Cabang Sidoarjo<br/>Jl. A Yani No 15<br/>Sidoarjo</small>                                                                 | <br><small>T (031) 58957949-50<br/>E kcsidoarjo@btn.co.id<br/>www.btn.co.id</small> |



## Lampiran 5 Hasil Cek Plagiasi

| ORIGINALITY REPORT |                                                                                                |              |                |
|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------------|
| 20%                | 19%                                                                                            | 15%          | 11%            |
| SIMILARITY INDEX   | INTERNET SOURCES                                                                               | PUBLICATIONS | STUDENT PAPERS |
| PRIMARY SOURCES    |                                                                                                |              |                |
| 1                  | <a href="https://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a><br>Internet Source     | 2%           |                |
| 2                  | <a href="https://etheses.iainponorogo.ac.id">etheses.iainponorogo.ac.id</a><br>Internet Source | 1%           |                |
| 3                  | <a href="https://repositori.usu.ac.id">repositori.usu.ac.id</a><br>Internet Source             | 1%           |                |
| 4                  | <a href="https://core.ac.uk">core.ac.uk</a><br>Internet Source                                 | 1%           |                |
| 5                  | <a href="https://journal.unesa.ac.id">journal.unesa.ac.id</a><br>Internet Source               | 1%           |                |
| 6                  | <a href="https://repository.unej.ac.id">repository.unej.ac.id</a><br>Internet Source           | <1%          |                |
| 7                  | <a href="https://123dok.com">123dok.com</a><br>Internet Source                                 | <1%          |                |
| 8                  | <a href="https://lib.unnes.ac.id">lib.unnes.ac.id</a><br>Internet Source                       | <1%          |                |
| 9                  | <a href="https://dspace.uui.ac.id">dspace.uui.ac.id</a><br>Internet Source                     | <1%          |                |
| 10                 | <a href="https://media.neliti.com">media.neliti.com</a><br>Internet Source                     | <1%          |                |
| 11                 | <a href="https://www.scribd.com">www.scribd.com</a><br>Internet Source                         | <1%          |                |

|    |                                                                                                                                                                                                                      |      |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 12 | <a href="http://lppmstianusa.com">lppmstianusa.com</a><br>Internet Source                                                                                                                                            | <1 % |
| 13 | <a href="http://docplayer.info">docplayer.info</a><br>Internet Source                                                                                                                                                | <1 % |
| 14 | Submitted to Universitas Diponegoro<br>Student Paper                                                                                                                                                                 | <1 % |
| 15 | <a href="http://repository.lppm.unila.ac.id">repository.lppm.unila.ac.id</a><br>Internet Source                                                                                                                      | <1 % |
| 16 | Fitri Lukiastruti. "Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Temanggung dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening", Solusi, 2021<br>Publication | <1 % |
| 17 | Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur<br>Student Paper                                                                                                                               | <1 % |
| 18 | <a href="http://eprints.iain-surakarta.ac.id">eprints.iain-surakarta.ac.id</a><br>Internet Source                                                                                                                    | <1 % |
| 19 | <a href="http://journal.yrpiiku.com">journal.yrpiiku.com</a><br>Internet Source                                                                                                                                      | <1 % |
| 20 | <a href="http://id.123dok.com">id.123dok.com</a><br>Internet Source                                                                                                                                                  | <1 % |
| 21 | <a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a><br>Internet Source                                                                                                                                        | <1 % |
| 22 | <a href="http://eprints.walisongo.ac.id">eprints.walisongo.ac.id</a><br>Internet Source                                                                                                                              | <1 % |
| 23 | <a href="http://journal.ipm2kpe.or.id">journal.ipm2kpe.or.id</a><br>Internet Source                                                                                                                                  |      |

|    |                                                                                                                                                                                           |      |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
|    |                                                                                                                                                                                           | <1 % |
| 24 | Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part III<br>Student Paper                                                                                                                    | <1 % |
| 25 | repository.fe.unj.ac.id<br>Internet Source                                                                                                                                                | <1 % |
| 26 | lib.ibs.ac.id<br>Internet Source                                                                                                                                                          | <1 % |
| 27 | repository.uksw.edu<br>Internet Source                                                                                                                                                    | <1 % |
| 28 | text-id.123dok.com<br>Internet Source                                                                                                                                                     | <1 % |
| 29 | repository.uinsaizu.ac.id<br>Internet Source                                                                                                                                              | <1 % |
| 30 | repository.uinsu.ac.id<br>Internet Source                                                                                                                                                 | <1 % |
| 31 | repository.usd.ac.id<br>Internet Source                                                                                                                                                   | <1 % |
| 32 | ejurnal.untag-smd.ac.id<br>Internet Source                                                                                                                                                | <1 % |
| 33 | journal.metansi.unipol.ac.id<br>Internet Source                                                                                                                                           | <1 % |
| 34 | Anggono Anggono, Sauh Hwee Teng, Siti Aisyah Nasution, Ari Irawan, Tarwiyah Tarwiyah. "Pengaruh Work-Life Balance Dan Time Pressure Terhadap Kinerja Auditor", Owner, 2024<br>Publication | <1 % |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                    |      |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 35 | Thirza Ardisha. "Peran Efektivitas Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. SUCOFINDO (Persero) Cabang Pontianak", Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 2020<br>Publication | <1 % |
| 36 | Submitted to Vanier College<br>Student Paper                                                                                                                                                                                                                       | <1 % |
| 37 | Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part II<br>Student Paper                                                                                                                                                                                              | <1 % |
| 38 | Submitted to Universitas Jambi<br>Student Paper                                                                                                                                                                                                                    | <1 % |
| 39 | Submitted to University of Muhammadiyah Malang<br>Student Paper                                                                                                                                                                                                    | <1 % |
| 40 | jurnal.stietotalwin.ac.id<br>Internet Source                                                                                                                                                                                                                       | <1 % |
| 41 | jurnal.upb.ac.id<br>Internet Source                                                                                                                                                                                                                                | <1 % |
| 42 | repository.unhas.ac.id<br>Internet Source                                                                                                                                                                                                                          | <1 % |
| 43 | Dewi Melinia Kurniasari, Qi Mangku Bahjahtullah. "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               | <1 % |

SYARIAH KC SOLO)", NISBAH: Jurnal Perbanka  
Syariah, 2022  
Publication

|    |                                                                                                                                                                                                                                                     |      |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 44 | Submitted to Sultan Agung Islamic University<br>Student Paper                                                                                                                                                                                       | <1 % |
| 45 | Tino Indra Wardono, Andhi Supriyadi, Krisnawati Setyaningrum Nugraheni. "Pengaruh beban kerja perceived organizational support dan work life balance sebagai prediktor turnover intention di cv tirta fertindo pratama", Owner, 2024<br>Publication | <1 % |
| 46 | Submitted to Universitas Muhammadiyah Yogyakarta<br>Student Paper                                                                                                                                                                                   | <1 % |
| 47 | digilibadmin.unismuh.ac.id<br>Internet Source                                                                                                                                                                                                       | <1 % |
| 48 | eprints.unmas.ac.id<br>Internet Source                                                                                                                                                                                                              | <1 % |
| 49 | Submitted to Bellevue Public School<br>Student Paper                                                                                                                                                                                                | <1 % |
| 50 | Coryza Nursyahbani, Mintarsih Arbarini, Yuli Kurniawati Sugiyo Pranoto. "Efikasi Diri Ayah dalam Keterlibatan Pengasuhan Anak Usia Dini Ditinjau dari Value of Children", Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, 2023<br>Publication     | <1 % |
| 51 | Herlin Sola Gratia. "Pengaruh faktor pendidikan terhadap kinerja karyawan                                                                                                                                                                           | <1 % |

dengan pengalaman kerja sebagai moderasi",  
Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 2022

Publication

- 
- |       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |      |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 52    | <p>Irna Lusiana, Ridlwan Muttaqin, Ida Farida.<br/>"Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kolaborasi Tim terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2025</p> <p>Publication</p> | <1 % |
| <hr/> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |      |
| 53    | <p>Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya</p> <p>Student Paper</p>                                                                                                                                                                                                               | <1 % |
| <hr/> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |      |
| 54    | <p>Submitted to Universitas Tanjungpura</p> <p>Student Paper</p>                                                                                                                                                                                                                                                    | <1 % |
| <hr/> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |      |
| 55    | <p>Yuda Septiadi Hendra, Free Dirga Dwatra.<br/>"Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT PLN (Persero) Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin di Sawahlunto", ARZUSIN, 2024</p> <p>Publication</p>                                                                            | <1 % |
| <hr/> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |      |
| 56    | <p>jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id</p> <p>Internet Source</p>                                                                                                                                                                                                                                                         | <1 % |
| <hr/> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |      |
| 57    | <p>Submitted to Universitas Dian Nuswantoro</p> <p>Student Paper</p>                                                                                                                                                                                                                                                | <1 % |
| <hr/> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |      |
| 58    | <p>Submitted to Universitas Muhammadiyah Purwokerto</p> <p>Student Paper</p>                                                                                                                                                                                                                                        | <1 % |
-

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                           |      |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 59 | Valensia Dwi Septina, Triana Noor Edwina Dewayanti Soeharto. "WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA DENGAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA ANGGOTA POLISI WANITA", Jurnal Psikologi Malahayati, 2023<br>Publication                                                          | <1 % |
| 60 | Yahaziela Nawita Dirfa, Berta Esti Ari Prasetya. "HUBUNGAN ANTARA WORK-LIFE BALANCE DENGAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA DOSEN WANITA DI PERGURUAN TINGGI SALATIGA", Jurnal Psikohumanika, 2019<br>Publication                                                            | <1 % |
| 61 | Zakiah Maulidi Putri, Novi Fitria Hermiati. "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi oleh Work-Life Balance Pada Perusahaan Optik Putra Sawargi Mandiri di Majalengka", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2023<br>Publication | <1 % |
| 62 | <a href="http://ejournal.itka.or.id">ejournal.itka.or.id</a><br>Internet Source                                                                                                                                                                                           | <1 % |
| 63 | <a href="http://eprints.ukmc.ac.id">eprints.ukmc.ac.id</a><br>Internet Source                                                                                                                                                                                             | <1 % |
| 64 | <a href="http://www.polgan.ac.id">www.polgan.ac.id</a><br>Internet Source                                                                                                                                                                                                 | <1 % |
| 65 | Submitted to Politeknik Negeri Bandung<br>Student Paper                                                                                                                                                                                                                   | <1 % |
| 66 | <a href="http://repository.umy.ac.id">repository.umy.ac.id</a><br>Internet Source                                                                                                                                                                                         | <1 % |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                |      |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 67 | Endi Dwinugraha, Anies Lastiati. "PENGARUH HYBRID WORKING PASCA PANDEMI COVID-19 TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN PEMEDIASI WORK LIFE BALANCE DAN MOTIVASI KERJA (STUDI PADA PEKERJA DI JAKARTA, BOGOR, TANGERANG)", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2025<br>Publication | <1 % |
| 68 | Submitted to Konsorsium PTS Indonesia - Small Campus II<br>Student Paper                                                                                                                                                                                                                       | <1 % |
| 69 | Siti Puti Fauziah Hilman, Novi Marlana. "PENGARUH EXPERIENTIAL MARKETING DAN PERSEPSI KUALITAS LAYANAN TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA RM KHAS SUNDA MANG ENGKING JUANDA DI JAWA TIMUR", Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen, 2020<br>Publication                                      | <1 % |
| 70 | jurnal.ubs-usg.ac.id<br>Internet Source                                                                                                                                                                                                                                                        | <1 % |
| 71 | repository.umsu.ac.id<br>Internet Source                                                                                                                                                                                                                                                       | <1 % |
| 72 | www.jurnalmudiraindure.com<br>Internet Source                                                                                                                                                                                                                                                  | <1 % |
| 73 | Ni Kadek Yuni Lestari, Octavianus Sumardana Pratama, Cokorda Istri Agung Vera Nindia Putri, I Dewa Agung Ayu Eka Idayanti. "Pengaruh Work Life Balance Stres Kerja dan                                                                                                                         | <1 % |

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
pada UMKM Sarining Serati di Kabupaten  
Gianyar", BUDGETING : Journal of Business,  
Management and Accounting, 2024

Publication

|    |                                                                                                                                                                                                              |      |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 74 | Selvi Dilyanti Rizki, Muhammad Rizaldi<br>Makmur, Lucia Evianti Patulak. Jurnal<br>Manajemen, 2023<br>Publication                                                                                            | <1 % |
| 75 | e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id<br>Internet Source                                                                                                                                                    | <1 % |
| 76 | inobis.org<br>Internet Source                                                                                                                                                                                | <1 % |
| 77 | journal.feb.unmul.ac.id<br>Internet Source                                                                                                                                                                   | <1 % |
| 78 | journal.unibos.ac.id<br>Internet Source                                                                                                                                                                      | <1 % |
| 79 | karya-ilmiah.um.ac.id<br>Internet Source                                                                                                                                                                     | <1 % |
| 80 | repository.radenfatah.ac.id<br>Internet Source                                                                                                                                                               | <1 % |
| 81 | repository.uinbanten.ac.id<br>Internet Source                                                                                                                                                                | <1 % |
| 82 | Immanuel Setiapati Saka Soebagijo. "Work-life<br>Balance on Civil Servants Performance<br>through Organizational Commitment as a<br>mediator", Jurnal Manajemen Sains dan<br>Organisasi, 2023<br>Publication | <1 % |

|    |                                                                                                               |      |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 83 | <a href="http://docobook.com">docobook.com</a><br>Internet Source                                             | <1 % |
| 84 | <a href="http://ejournal.upi.edu">ejournal.upi.edu</a><br>Internet Source                                     | <1 % |
| 85 | <a href="http://eprints.ums.ac.id">eprints.ums.ac.id</a><br>Internet Source                                   | <1 % |
| 86 | <a href="http://jurnal.universitaspurabangsa.ac.id">jurnal.universitaspurabangsa.ac.id</a><br>Internet Source | <1 % |
| 87 | <a href="http://repository.mercubuana.ac.id">repository.mercubuana.ac.id</a><br>Internet Source               | <1 % |
| 88 | <a href="http://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a><br>Internet Source               | <1 % |
| 89 | <a href="http://repository.unpas.ac.id">repository.unpas.ac.id</a><br>Internet Source                         | <1 % |

Exclude quotes    On  
Exclude bibliography    On

Exclude matches    < 10 words