

Nurlela¹, Meita Pragiwani²

PENGARUH BEBAN KERJA, *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE* PADA MAHASISWA YANG BEKERJA DI STIE INDONESIA JAKARTA.

Nurlela¹, Meita Pragiwani²

¹STIE Indonesia Jakarta, Magister Manajemen, Jakarta, Indonesia.

²STIE Indonesia Jakarta, Magister Manajemen, Jakarta, Indonesia.

nurlelaa280@gmail.com¹ meitasoetopo@gmail.com²

Abstract

Abstract- This study aims to determine the effect of workload, employee engagement and work environment on work life balance. This study was conducted on students at STIE Indonesia Jakarta in employee classes or students who work. The number of samples was 146. This research method uses a survey method, by distributing questionnaires to respondents, the type of data used is quantitative data, the data source used is primary data, the data obtained is processed using the SEM PLS 4.0 method. The results of the study indicate that there is a positive effect of workload on work life balance and there is a positive effect of employee engagement on work life balance, and there is no effect of the work environment on work life balance.

Keywords: *Work Life Balance, Workload, Employee Engagement, Work Environment*

Abstrak

Abstrak- Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, employee engagement dan lingkungan kerja terhadap work life balance. Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa di STIE Indonesia Jakarta dalam kelas karyawan atau mahasiswa yang bekerja. Jumlah sampel 146. Metode penelitian ini menggunakan metode survei, dengan mendistribusikan kuesioner kepada responden, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, sumber data yang digunakan adalah data primer, data yang diperoleh diproses menggunakan metode SEM PLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif beban kerja terhadap work life balance dan terdapat pengaruh positif employee engagement terhadap work life balance, dan tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap work life balance.

Kata kunci : Work Life Balance, Beban Kerja, keterlibatan karyawan, Lingkungan Kerja, Keseimbangan kehidupan kerja.

Corresponding author : nurlelaa280@gmail.com

PENDAHULUAN

SDM yang berkualitas menjadi salah satu penentu utama kemajuan dan kinerja sebuah organisasi. Perusahaan harus memperhatikan setiap aspek kinerja karyawan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif Hartati et al. (2016). Karyawan yang kompeten dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan efisiensi dalam operasional perusahaan. Dunia kerja menuntut pelamar memiliki keterampilan teknis, interpersonal, dan kompetensi khusus untuk mendukung keberlanjutan kualitas dan produktivitas perusahaan. Tingkat partisipasi angkatan kerja yang fluktuatif di DKI Jakarta dan Jakarta Timur mencerminkan dinamika sosial-ekonomi yang memengaruhi peran individu, termasuk mahasiswa yang bekerja.

Mahasiswa yang bekerja menghadapi tantangan besar untuk menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dan studi. Mahasiswa kini juga aktif di dalam organisasi intra maupun ekstra kampus dan banyak di antaranya yang bekerja sembari menyelesaikan studi mereka (Metriana, 2014). Fenomena ini semakin relevan dengan adanya program kelas karyawan di perguruan tinggi, yang memungkinkan mahasiswa untuk bekerja sambil menyelesaikan studi. Namun, mahasiswa yang bekerja kerap dihadapkan pada konflik peran yang dapat memicu stres, absensi dan produktivitas yang menurun. Dengan demikian, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) menjadi hal yang sangat krusial..

a) *Work life balance* dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk beban kerja, *employee engagement* dan lingkungan kerja. Beban kerja yang tinggi seringkali mengurangi

keseimbangan hidup. Tekanan untuk mencapai target tinggi dalam batas waktu yang telah ditentukan dapat meningkatkan beban kerja yang secara langsung memengaruhi karyawan (Lestari dkk., 2020), sementara *engagement* karyawan yang baik dapat meningkatkan keseimbangan tersebut, Keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) berpengaruh terhadap kehidupan pribadi karyawan, yang secara langsung berdampak pada kinerja mereka dan secara tidak langsung memengaruhi efisiensi organisasi secara keseluruhan (Iqbal dkk., 2017). serta lingkungan kerja yang mendukung, Faktor-faktor lain yang memengaruhi *work-life balance* meliputi faktor individu, faktor organisasi, faktor lingkungan sosial, serta faktor-faktor tambahan lainnya (Poulose & Sudarsan, 2014). Studi sebelumnya menunjukkan bahwa *work life balance* berkontribusi pada kesejahteraan karyawan, meningkatkan produktivitas, dan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, *employee engagement*, dan lingkungan kerja terhadap *work life balance* pada mahasiswa yang bekerja. Penelitian ini memiliki signifikansi untuk memperdalam pemahaman mengenai pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap keseimbangan hidup karyawan, khususnya bagi mahasiswa yang juga bekerja. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat berkontribusi pada pengembangan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia sekaligus menyediakan solusi praktis bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan

kerja yang mendukung keseimbangan hidup karyawan.

KAJIAN PUSTAKA Manajemen SDM

Menurut Sumanto (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan ilmu sekaligus seni yang bertujuan untuk mengelola hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien, sehingga dapat mencapai tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Beban Kerja

Menurut Krisdianto et al. (2023) Beban kerja merupakan kumpulan tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam batas waktu tertentu. Beban kerja fisik mencakup kegiatan seperti mengangkat atau mendorong, sementara beban kerja psikologis berkaitan dengan tingkat keahlian individu yang dibandingkan dengan kemampuan orang lain.

Employee Engagement

Menurut Allen dalam Sihombing, (2018) employee engagement mengacu pada hubungan emosional karyawan dengan organisasi serta tindakan yang mereka lakukan untuk mendukung keberhasilan organisasi. Karyawan yang memiliki keterikatan dengan perusahaan menunjukkan rasa peduli, dedikasi, antusiasme, tanggung jawab, dan fokus pada pencapaian hasil. Menurut Robbins dan Timothy Judge (2013), employee engagement merujuk pada sejauh mana seorang individu terlibat, puas, dan bersemangat dalam pekerjaannya. Schaufeli et al. (2002) mendefinisikan employee

engagement sebagai kondisi mental yang positif terkait pekerjaan, yang memuaskan, dan ditandai dengan vigor, dedication, dan absorption.

Lingkungan Kerja

Sunyoto (2013) dalam Dharmawan & Nugroho (2023) menyebutkan bahwa tempat kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar pekerja dan memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan. Contoh-contoh yang dimaksud meliputi kerapian, suhu udara, keamanan kerja, penerangan, dan lain-lain. Nitisemito (2015) dalam Enny (2019:56) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala hal yang mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas, seperti kondisi lingkungan, kebersihan, dan faktor-faktor relevan lainnya..

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan data kuantitatif yang dianalisis, di mana data yang digunakan adalah data primer. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang diisi langsung oleh responden. Populasi penelitian terdiri dari mahasiswa yang bekerja di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta. Teknik pengumpulan data menggunakan skala Likert empat poin, yaitu Sangat Setuju (SS = 4), Setuju (S = 3), Tidak Setuju (TS = 2), dan Sangat Tidak Setuju (STS = 1). Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS), yang meliputi analisis Outer Model (Model Pengukuran) dan Inner Model. Uji yang dilakukan pada outer model adalah sebagai berikut:

- a) **Convergent Validity:** Nilai yang diharapkan adalah $\geq 0,6$. Menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali

(2015;30), nilai outer loading antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity.

- b) **Discriminant Validity** : Nilai ini mengacu pada Cross Loading faktor yang digunakan untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminasi yang memadai, yaitu dengan membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju, yang harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading pada konstruk lainnya.
- c) **Composite Reliability** : Data yang memiliki composite reliability $\geq 0,7$ berarti memiliki reliabilitas yang tinggi.
- d) **Average Variance Extracted (AVE)**: Untuk memenuhi persyaratan yang baik, nilai AVE masing-masing item pertanyaan harus lebih besar dari 0,5 (Ghozali, dalam Nengsih 2018). Nilai AVE yang diharapkan adalah $> 0,5$.
- e) **Cronbach Alpha**: Uji reliabilitas diperkuat dengan Cronbach Alpha, yang nilainya diharapkan $> 0,6$ untuk semua konstruk.

Uji yang dilakukan pada inner model ini adalah sebagai berikut :

Uji yang dilakukan pada inner model adalah sebagai berikut:

- a) Uji Path Coefficient: Digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- b) R Square untuk Konstruk Dependen (R2): Nilai R-Square 0,75, 0,50, dan 0,20 menggambarkan kekuatan model, dengan nilai yang lebih tinggi menunjukkan model yang kuat, nilai sedang untuk moderat, dan lebih rendah untuk lemah. Hasil PLS R-

Square menggambarkan proporsi varian konstruk yang dijelaskan oleh model.

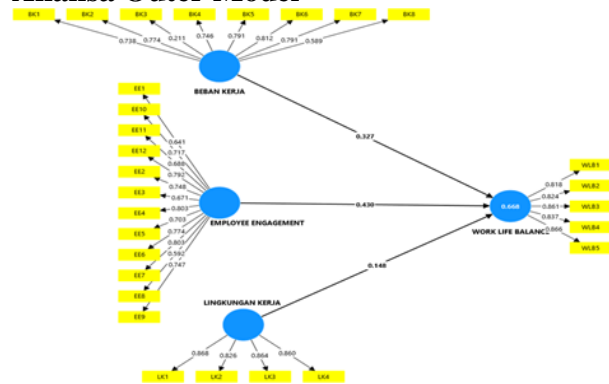
- c) Uji Kebaikan (Goodness of Fit): Nilai GoF berkisar antara 0 hingga 1, dengan nilai communality yang disarankan minimal 0,50. Interpretasi nilai GoF: nilai 0,10 menunjukkan GoF kecil, sementara nilai GoF lebih dari 0,36 menunjukkan GoF besar (Ghozali, 2015).

Pengujian Hipotesis

Skor koefisien pada path diuji menggunakan nilai t-statistic, yang harus lebih besar dari 1,96 untuk hipotesis dua sisi (two-tailed) dan lebih besar dari 1,96 untuk hipotesis satu sisi (one-tailed) pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Outer Model



Gambar 1. Skema Outer Model
 Sumber : Hasil Output SmartPLS 4.0

a) *Covergent Validity*

Tabel 1. Data Convergent Validity

	Beban Kerja	Employee E.ment	L. Kerja	WLB	Ket
BK1	0,738				Valid
BK2	0,774				Valid
BK3	0,211				Tidak

					Valid
BK4	0,746				Valid
BK5	0,791				Valid
BK6	0,812				Valid
BK7	0,791				Valid
BK8	0,589				Valid
EE1		0,641			Valid
EE10		0,717			Valid
EE11		0,688			Valid
EE12		0,792			Valid
EE2		0,748			Valid
EE3		0,671			Valid
EE4		0,803			Valid
EE5		0,703			Valid
EE6		0,774			Valid
EE7		0,803			Valid
EE8		0,592			Valid
EE9		0,747			Valid
LK1			0,868		Valid
LK2			0,826		Valid
LK3			0,864		Valid
LK4			0,860		Valid
WLB1				0,818	Valid
WLB2				0,824	Valid
WLB3				0,861	Valid
WLB4				0,837	Valid
WLB5				0,866	Valid

Sumber : Hasil Output SmartPLS 4.0

Berdasarkan tabel 1, nilai *loading factor* terdapat variabel yang tidak valid yang menunjukkan angka <0,5 atau tidak valid, yaitu BK3. sehingga dilakukan eliminasi, dan akan dipaparkan seperti bagan dibawah.

Tabel 2. Data Convergent Validity

	Beban Kerja	Employee E.ment	L. Kerja	WLB	Ket
BK1	0,738				Valid
BK2	0,774				Valid
BK4	0,746				Valid
BK5	0,791				Valid
BK6	0,812				Valid
BK7	0,791				Valid
BK8	0,589				Valid
EE1		0,641			Valid
EE10		0,717			Valid
EE11		0,688			Valid
EE12		0,792			Valid
EE2		0,748			Valid

EE3		0,671			Valid
EE4		0,803			Valid
EE5		0,703			Valid
EE6		0,774			Valid
EE7		0,803			Valid
EE8		0,592			Valid
EE9		0,747			Valid
LK1			0,868		Valid
LK2			0,826		Valid
LK3			0,864		Valid
LK4			0,860		Valid
WLB1				0,818	Valid
WLB2				0,824	Valid
WLB3				0,861	Valid
WLB4				0,837	Valid
WLB5				0,866	Valid

Sumber : Hasil Output SmartPLS 4.0

Berdasarkan tabel 2, nilai *loading factor* diperoleh bahwa semua variable memiliki *loading factor* > 0.5 atau valid. Sejalan dengan Chin dalam Imam Ghozali (2015), nilai outer *loading* antara 0,5 - 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*.

b) Discriminan Validity

Tabel 3. Data Discriminant Validity

	Beban Kerja	Employee E.ment	L. Kerja	WLB	Ket
BK1	0,746	0,571	0,475	0,563	Valid
BK2	0,775	0,570	0,467	0,599	Valid
BK4	0,744	0,538	0,404	0,532	Valid
BK5	0,791	0,572	0,436	0,495	Valid
BK6	0,812	0,627	0,604	0,607	Valid
BK7	0,791	0,558	0,479	0,593	Valid
BK8	0,589	0,295	0,223	0,379	Valid
EE1	0,555	0,641	0,452	0,580	Valid
EE10	0,522	0,717	0,495	0,571	Valid
EE11	0,500	0,688	0,600	0,540	Valid
EE12	0,581	0,792	0,601	0,607	Valid
EE2	0,558	0,748	0,537	0,537	Valid
EE3	0,447	0,671	0,431	0,554	Valid
EE4	0,625	0,803	0,678	0,678	Valid
EE5	0,595	0,703	0,558	0,534	Valid
EE6	0,530	0,774	0,502	0,561	Valid
EE7	0,507	0,803	0,642	0,566	Valid
EE8	0,341	0,592	0,391	0,417	Valid
EE9	0,448	0,747	0,523	0,553	Valid
LK1	0,563	0,679	0,868	0,623	Valid
LK2	0,506	0,614	0,826	0,507	Valid

LK3	0,479	0,653	0,864	0,595	Valid
LK4	0,498	0,583	0,860	0,530	Valid
WLB1	0,562	0,640	0,531	0,819	Valid
WLB2	0,554	0,588	0,479	0,824	Valid
WLB3	0,588	0,716	0,620	0,861	Valid
WLB4	0,681	0,684	0,588	0,837	Valid
WLB5	0,650	0,622	0,560	0,866	Valid

Sumber : Hasil Output SmartPLS 4.0

Berdasarkan tabel 3, ditemukan bukti bahwa setiap variabel memiliki nilai cross loading yang lebih tinggi dibandingkan konstruk lainnya, sehingga dapat dianggap valid. Selain menggunakan nilai cross loading, uji discriminant validity juga dapat diperoleh melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) dengan kriteria bahwa setiap indikator variabel harus memiliki nilai $> 0,5$ untuk dianggap valid (Abdillah dan Hartono, 2015:207). Berikut adalah nilai Average Variance Extracted (AVE) dalam penelitian ini.

Tabel 4. Data Average Variance Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
Beban Kerja	0,567	Valid
Employee Engagement	0,527	Valid
Lingkungan Kerja	0,731	Valid
Work Life Balance	0,708	Valid

Sumber : Hasil Output SmartPLS 4.0

Nilai AVE untuk semua konstruk menunjukkan angka $\geq 0,5$, yang berarti konstruk tersebut valid. Sesuai dengan pernyataan Ghazali & Latan (2015), nilai pengukuran AVE sebaiknya lebih besar dari 0,50 untuk memastikan validitas konstruk..

c) Composite Reliability

Tabel 5. Hasil Composite Reliability

	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Ket
Beban Kerja	0,881	0,901	Reliable
Employee Engagement	0,921	0,930	Reliable
Lingkungan Kerja	0,883	0,916	Reliable
Work Life Balance	0,899	0,924	Reliable

Sumber : Hasil Output SmartPLS 4.0

Berdasarkan tabel 5, nilai composite reliability untuk semua variabel menunjukkan angka $\geq 0,7$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian reliabel. Hal ini sejalan dengan pendapat Hair et al., dalam Cahyani (2018), yang menyatakan bahwa nilai composite reliability sebaiknya lebih besar dari 0,7, meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima.

d) Cronbach's Alpha

Tabel 6. Hasil Cronbach's alpha

	Cronbach's alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,871	Reliable
Employee Engagement	0,917	Reliable
Lingkungan Kerja	0,877	Reliable
Work Life Balance	0,897	Reliable

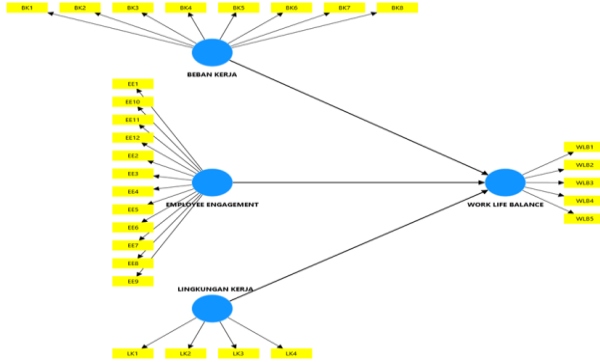
Sumber : Hasil Output SmartPLS 4.0

Berdasarkan tabel 6, nilai Cronbach's alpha untuk semua variabel lebih dari 0,6. Oleh karena itu, seluruh variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel. Sesuai dengan pendapat Hair et al., dalam Cahyani (2018), nilai

Cronbach's alpha sebaiknya lebih besar dari 0,7, meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima.

b) *Coefficient Determination (R-Square)*

Analisa Inner Model



Gambar 2. Skema Inner Model
Sumber : Hasil Output SmartPLS 4.0

Tabel 8 Hasil R-Square

	R-square	R-square adjusted
WORK LIFE BALANCE	0,668	0,661

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.0

Dari hasil tabel di atas, nilai R-Square untuk variabel Work Life Balance adalah 0,668. Ini berarti bahwa Work Life Balance dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja, Employee Engagement, dan Lingkungan Kerja sebesar 66,8%, sementara sisanya dijelaskan oleh variabel lain. Hasil R-Square sebesar 0,668 ini termasuk dalam kategori baik..

a) Uji Path Coefficients

Tabel 7. Hasil Uji Path Coefficients

	Path coefficients
Beban Kerja -> Work Life Balance	0,324
Employee Engagement -> Work Life Balance	0,431
Lingkungan Kerja -> Work Life Balance	0,149

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.0

Berdasarkan tabel 7, hasil uji path coefficient menunjukkan bahwa variabel Employee Engagement terhadap Work Life Balance memiliki nilai tertinggi sebesar 0,431. Selanjutnya, variabel Beban Kerja terhadap Work Life Balance memiliki nilai 0,324, dan yang terakhir adalah variabel Lingkungan Kerja terhadap Work Life Balance dengan nilai sebesar 0,149..

c) Uji Kebaikan Model (Goodness of Fit)

Tabel 9. Hasil Uji Path Coefficients

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0,071	0,071

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.0

Hasil uji goodness of fit PLS (Partial Least Square) pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai SRMR adalah 0,071. Karena nilai SRMR tersebut berada di bawah atau kurang dari 0,08, maka model PLS (Partial Least Square) dalam penelitian ini dinyatakan perfect fit, sehingga model tersebut layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Pengujian Hipotesis

	Original sample (O)	T statistics ((O/STDEV)	P values	Kesimpulan
Beban Kerja -> Work Life Balance	0,324	4,055	0,000	Diterima
Employee Engagement -> Work Life Balance	0,431	4,206	0,000	Diterima
Lingkungan Kerja -> Work Life Balance	0,149	1,546	0,122	Ditolak

Berdasarkan gambar dan tabel hasil uji t-statistik di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh beban kerja terhadap work life balance menunjukkan nilai original sample sebesar 0,324, T-statistic sebesar 4,055, dan P-Values sebesar 0,000, yang mengindikasikan adanya pengaruh signifikan. Oleh karena itu, hipotesis ini diterima, yang berarti beban kerja berpengaruh terhadap work life balance.
2. Pengaruh employee engagement terhadap work life balance menunjukkan nilai original sample sebesar 0,431, T-statistic sebesar 4,206, dan P-Values sebesar 0,000, yang juga mengindikasikan adanya pengaruh signifikan. Maka, hipotesis ini diterima, yang berarti employee engagement berpengaruh terhadap work life balance.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap work life balance menunjukkan nilai original sample sebesar 0,149, T-statistic sebesar 4,546, dan P-Values sebesar 0,122, yang menandakan tidak ada pengaruh signifikan. Oleh karena itu, hipotesis ini ditolak, yang berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap work life balance.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin diketahui, dan setelah analisis data sesuai metode yang digunakan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap Work Life Balance. Semakin tinggi beban kerja, maka semakin baik tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Beban kerja yang terkelola dengan baik dapat mendorong karyawan yang juga sebagai mahasiswa untuk bekerja lebih efektif dan terorganisir, sehingga mereka mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa mengorbankan perkuliahan dan aktivitas pribadi
2. Terdapat pengaruh employee engagement terhadap Work Life Balance. Karyawan yang memiliki keterikatan pada perusahaan merasa bahwa pekerjaan adalah hal yang bermakna dan memberikan kontribusi pada tujuan hidup.
3. Tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan work life balance. Suhu ruangan di kantor lebih berhubungan dengan kenyamanan fisik dan produktivitas kerja. Meskipun suhu yang nyaman dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja, hal ini tidak mempengaruhi secara langsung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (work-life balance).

Saran

1. Mahasiswa yang bekerja perlu mengatur jadwal dengan baik, menetapkan prioritas, dan menggunakan waktu secara efisien untuk memastikan pekerjaan, studi, dan

waktu pribadi mendapatkan perhatian yang seimbang. Hindari menunda pekerjaan atau tugas kuliah agar tidak menumpuk dan menimbulkan stress.

2. Menjaga kesehatan fisik dan mental, menetapkan batasan antara pekerjaan dan studi, serta memanfaatkan dukungan dari lingkungan sekitar dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan kualitas hidup.
3. Memilih pekerjaan yang fleksibel, meluangkan waktu untuk diri sendiri, dan secara rutin mengevaluasi keseimbangan hidup adalah langkah penting untuk menjaga produktivitas dan kebahagiaan dalam menjalani dua peran sekaligus.

DAFTAR PUSTAKA

Cahyani, Pingki Rizki. (2018). Hubungan Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior: Pendekatan Partial Least Square. *Jurnal Manajemen Strategi dan Bisnis*. <https://ejournal.imperiuminstitute.org/index.php/JMSAB>

Hartati, Gunawan, & Munir, A. R. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng*. *Jurnal Mirai Management*, 1(2), 1–10

Ghozali, Imam dan Hengky Latan (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas

Iqbal, Muhammad. (2017). Pengaruh Budaya Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt Bank Dki Capem Syariah Margonda, Depok). *TRANSPARANSI Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*. 9(2): 270-280

Lestari, D., & Maria, S. (2018). *Anteseden Pemberdayaan Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Di Samarinda Dan Kutai Kartanegara*. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(1), 139–152. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i1.67>

Metriana, Maya, & Lataruva, Eisha. (2014). *Studi komparatif pengaruh motivasi, perilaku belajar, self-efficacy dan status kerja terhadap prestasi akademik antara mahasiswa bekerja dan mahasiswa tidak bekerja (studi pada mahasiswa SI Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.

Paulose. Sudarsan. (2014) *Work Life Balance: A Conceptual Review*

Sumanto. (2020). *Teori & Aplikasi Metodologi Penelitian Psikologi, Pendidikan, Ekonomi Bisnis, dan Sosial*. Yogyakarta: ANDI OFFSET.

Schaufeli, W., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. (2002). *The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.

Nurlela¹, Meita Pragiwani²

Salsabila, F., Maryah, N. S., Gunardi, G., & Ajibroto, K. (2024). Data on Liquidity Ratio Analysis of PT PLN (Persero) in 2022-2023. *Labs: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 29(4), 86-87.