



JIMMBA

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi

Homepage: <https://jurnal.universitaspurwabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

Pengaruh *Work Engagement, Psychological Well Being, Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kabupaten Banyumas

Desi Salmiati¹, Hermin Endratno²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Purwokerto

desisalmiati70@gmail.com¹

ARTICLE INFO

Article History:

Received: September 12th 2023
Accepted: September 16th 2022
Published: September 23rd 2023

Keywords:

*Work Engagement,
Psychological Well Being,
Work Life Balance, Kinerja
Pegawai*

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh work engagement, psychological well being, work life balance terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kabupaten Banyumas. Variabel independen dalam penelitian ini adalah work engagement, psychological well being, work life balance. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kabupaten Banyumas sejumlah 106 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sampling jenuh. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa work engagement dan psychological well being berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan work life balance berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan sebuah kunci utama bagi suatu instansi. Segala bentuk kegiatan dalam sebuah instansi dapat ditentukan dari sumber daya manusianya, sehingga sumber daya manusia berperan sangat penting bagi sebuah instansi. Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (DTKKU) merupakan instansi Pemerintah Kabupaten Banyumas yang membutuhkan tenaga kerja yang biasa disebut dengan pegawai. Menurut Aulia (2017), kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai untuk melakukan semua tugas pekerjaan secara bertanggung jawab, berdasarkan aturan dan indikator keberhasilan yang ditetapkan oleh instansi.

Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Dinas UKM (DTKKU) yang berlokasi di Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah, Kecamatan Purwokerto Utara, Pabuaran, Karang Blimbing saat ini berjumlah 106 orang pegawai dan bertanggung jawab atas operasional pemerintahan di bidang pekerjaan pemerintahan di bidang tenaga kerja, sektor koperasi dan UKM serta sektor keimigrasian yang merupakan kewenangan di daerah dan tugas penunangan yang diberikan ke daera (DTKKU, 2022).

Berdasarkan hasil survei dengan Ibu Susanti selaku Kepala Bidang Hubungan Internasional Dinas Tenaga Kerja Koperasi, dan UKM Kabupaten Banyumas, pada tanggal 12 Oktober 2021, menjelaskan terdapat beberapa faktor permasalahan yang mempengaruhi kinerja pegawai pada saat ini belum optimal. Faktor permasalahan tersebut yaitu *work engagement*, *psychological well being*, *work life balance*.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah *work engagement* (Utami, 2021). terdapat beberapa masalah yang menunjukkan bahwa *work engagement* belum optimal, seperti terlihatnya perilaku pegawai yang kurang bersemangat atau kurang menunjukkan antusiasnya dalam melaksanakan tugas, sehingga menyebabkan pekerjaan yang dilakukannya kurang efisien. Selain itu, pegawai tidak memahami intruksi dari atasannya, yang dapat menyebabkan pegawai menerima informasi yang salah baik dari segi data dan prosedur pelaksanaan kerja setiap instansi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu *psychological well being* terdapat permasalahan terkait *psychological well being* diantaranya: Kenaikan jabatan di DTTKU memerlukan waktu yang cukup lama sehingga beberapa pegawai belum menerima baik pekerjaannya, pegawai tidak berani untuk memutuskan terkait dengan kebijakan yang sudah di tetapkan, pekerjaan belum sesuai dengan apa yang direncanakan dan belum sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Selanjutnya faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *work life balance*. *Work life balance* merupakan faktor penting bagi karyawan untuk menjaga keseimbangan kualitas hidup, keseimbangan kerja dan keseimbangan dengan keluarganya. Keseimbangan kehidupan ditempat kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan ketika membuat kebijakan untuk menjaga kinerja dan produktivitasnya (Minarika, dkk 2020), terdapat permasalahan terkait *work life balance* diketahui kinerja pegawai DTTKU masih belum optimal, hal tersebut dilihat masih terdapat keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, serta tingkat tanggung jawab pegawai masih rendah sehingga masih adanya pegawai melaporkan hasil pekerjaannya tidak tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan,

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari Sarikit (2017) dengan berjudul "Pengaruh *work life balance* dan keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Indonesia". Menyatakan bahwa *work life balance*, keterikatan kerja, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Indonesia. Penelitian ini menambahkan variabel Independen yaitu *Psychological well being*.

Kajian Teori dan Telaah Literatur

Kinerja Pegawai

Ghibson, dkk (1994) pada Silen, dkk (2021) kinerja mengacu taraf keberhasilan untuk melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang ditetapkan, Ghibson (2012) pada Silaen, dkk (2021) mengemukakan faktor yg mengesugesti kinerja pegawai:

1. Faktor individu terdiri berasal kemampuan dan keterampilan (mencakup mental serta fisik), latar belakang (mencakup keluarga serta pengalaman), dan demografis (mencakup umur, etnis, serta jenis kelamin).
2. Faktor psikologis meliputi persepsi, attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi. Menurut Bakker dan Leiter (2010) konsep yang membahas sisi psikologis positif kaitannya manusia terhadap pekerjaannya adalah *work engagement*. Khan (1992) dalam Bakker dan leiter (2010) menyatakan bahwa *work engagement* sebagai perilaku yang

mendorong energi dalam peran kerja seseorang sebagai manifestasi dari kehidupan psikologis atau keadaan mental tertentu.

3. Faktor organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, serta job design.

Work Engagement

Work engagement adalah keadaan positif, memuaskan, afektif motivasi dari pekerjaan terkait kesejahteraan yang dapat dilihat sebagai antipod dari kelelahan kerja. Leiter dan Bakker (2010). Bakker menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi memiliki tiga keuntungan. Pertama, karyawan menjadi lebih senang dan antusias, sehingga bisa menghasilkan *job resources* yang akan berdampak pada penyelesaian *task performance* dengan hasil yang lebih baik. Kedua, karyawan akan lebih sehat baik secara fisik maupun psikologis, sehingga karyawan bisa bekerja lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketiga, karyawan akan menyalurkan *work engagement* kepada karyawan lain, sehingga hubungan interpersonal dapat terjalin dengan baik dari kinerja kelompok menjadi lebih baik. Menurut Vigor ada 3 indikator *work engagement* adalah sebagai berikut:

1. Vigor
2. Dedication
3. Absorption

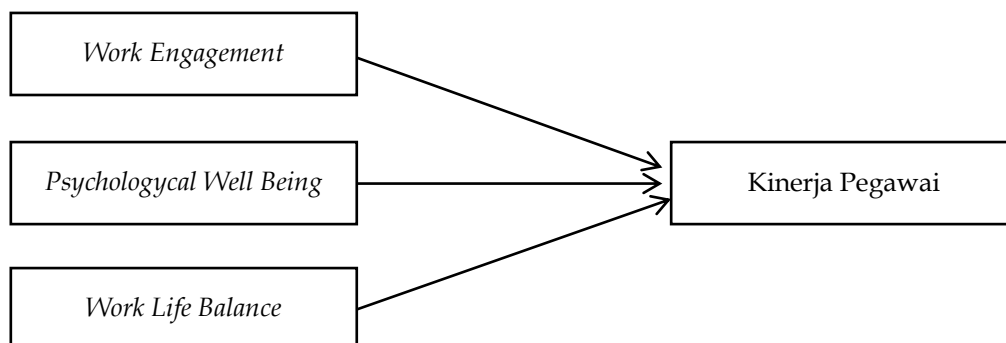
Psychological Well Being

Menurut Sofyanti, dkk (2020) *psychological well being* merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia, tidak terkecuali dalam lingkup perusahaan atau organisasi. Seorang karyawan dengan *psychological well being* yang baik akan berdampak pada kepuasan kerja, etos kerja loyalitas, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan dapat dikatakan memiliki *psychological well being* yang baik apabila individu memiliki emosi positif yang lebih besar dibandingkan emosi negatif dan dapat menjaga kestabilan emosi positif secara memperbaiki emosi negatif yang ada didalamnya. Menurut Ryf (dalam Rhamadani (2016) :

1. Penerimaan diri
2. Hubungan positif dengan orang lain
3. Memiliki tujuan Hidup
4. Menjadi pribadi yang mandiri
5. Mengendalikan lingkungan
6. Pengembangan diri

Work Life Balance

Work life balance merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami keterikatan dan kepuasan yang seimbang dalam perannya sebagai pekerja dan didalam keluarganya Greenhaus (2010) dalam Saifullah (2020).



Gambar 1. Model Penelitian

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan untuk penelitian ini yaitu pegawai DTKKU Kabupaten Banyumas dengan jumlah pegawai sebanyak 106 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus pada pegawai DTKKU Kabupaten Banyumas.

Hasil dan Pembahasan

Uji Normalitas

Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil One Sampel Kolmogrov Smirnov menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal (Ghozali, 2018).

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		106
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,34886795
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,060
	Negative	-,083
Kolmogorov-Smirnov Z		,858
Asymp. Sig. (2-tailed)		,454

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer diolah (2022)

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, variabel-variabel ini tidak othologonal. Variabel othologonal adalah variabel indevenden sama dengan nol. Multikolinieritas dapat diukur dengan *collinierity statistic* dengan menggunakan metode (*variance inflation factor*) jika nilai *tolerence* lebih dari dari 0,1 atau VIF kurang dari 10, dapat diindisikan bahwa persamaan regresi tidak mengalami multikolinieritas (Ghozali, 2018).

Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Work Engagement</i> (X1)	0,538	1,859	Bebas Multikolinieritas
<i>Psychological well being</i> (X2)	0,435	2,299	Bebas Multikolinieritas
<i>Work life balance</i> (X3)	0,567	1,763	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah (2022)

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance ke residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan apabila berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas ini menggunakan uji *glesjer* yang merupakan uji untuk meregres nilai *absolute residual* terhadap variabel independen (Ghozali, 2018)

Tabel 3. Hasil Uji Heterokesdisitas

Variabel	Sig
<i>Work Engagement</i>	0,978
<i>Psychological well being</i>	0,501
<i>Work life balance</i>	0,349

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data primer diolah (2022)

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel bebas adalah *work engagement* (X1), *psychological well being* (X2), *work life balance* (X3), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y).

Tabel 4. Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,408	,261		1,566	,121
1 Work engagement	,142	,066	,145	2,130	,036
Psychological well being	,627	,069	,682	9,037	,000
Work life balance	,142	,083	,113	1,706	,091

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.19 dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 0,408 + 0,142 X_1 + 0,627 X_2 + 0,142 X_3 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

α = Nilai konstanta menunjukkan nilai positif sebesar 0,408 menyatakan bahwa apabila *work engagement*, *psychological well being*, *work life balance*, bernilai nol maka kinerja pegawai naik sebesar 0,408.

β_1 = Nilai koefisien regresi variabel *work engagement* menunjukkan nilai positif sebesar 0,142, menyatakan bahwa setiap peningkatan *work engagement* sebesar satu satuan maka menyebabkan kinerja pegawai meningkat sebesar 0,142 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

β_2 = Nilai koefisien regresi variabel *psychological well being* menunjukkan nilai positif sebesar 0,627, menyatakan bahwa setiap peningkatan *psychological well being* sebesar satu satuan maka menyebabkan kinerja pegawai meningkat sebesar 0,627 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

β_3 = Nilai koefisien regresi variabel *work life balance* menunjukkan nilai positif sebesar 0,142, menyatakan bahwa setiap peningkatan *work life balance* sebesar satu satuan maka menyebabkan kinerja pegawai meningkat sebesar 0,142 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Analisis yang digunakan adalah *Adjusted R-*

square. Nilai *Adjusted R-square* dapat naik atau turun apabila satu variabel independent ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2018).

Tabel 5. Hasil Analisis Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,864 ^a	,747	,740	,341

Sumber: Data primer diolah (2022)

Uji F

Uji statistik F digunakan untuk menguji ketetapan model (*goodness of fit*), apakah model persamaan yang terbentuk masuk dalam kriteria cocok (fit) atau tidak. Uji F juga digunakan untuk apakah variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan perubahan nilai variabel tergantung atau tidak. Berikut hasil analisis uji F sebagai berikut

Tabel 6. Hasil Analisis Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	34,959	3	11,653	100,425	,000 ^b
Residual	11,836	102	,116		
Total	46,795	105			

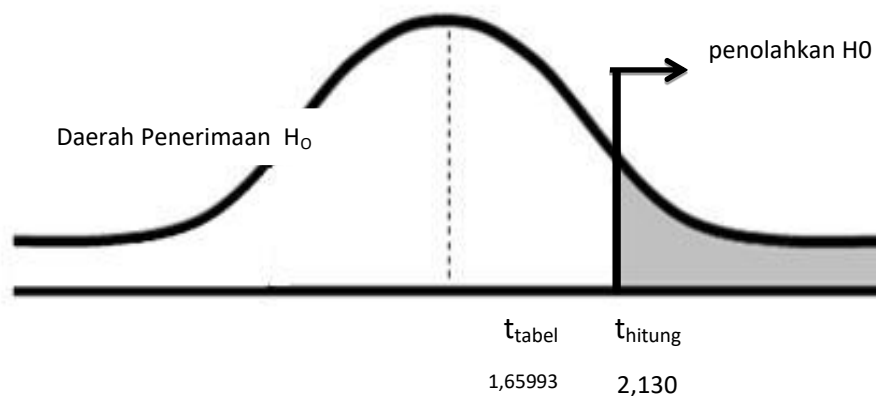
Sumber: Data primer diolah (2022)

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (per variabel) terhadap variabel tergantungnya. Kriteria pengujiannya adalah hipotesis diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau bisa juga dengan melihat nilai $sig. \leq 0,05$ (Suliyanto, 2018)

Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama : *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa hasil uji untuk variabel *work engagement* (X1) diperoleh nilai t_{hitung} 2,130 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,65993. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan 0,036 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,130 > 1,65993) artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan antara *work engagement* terhadap kinerja pegawai sehingga **hipotesis diterima** dan **H₀ ditolak**.

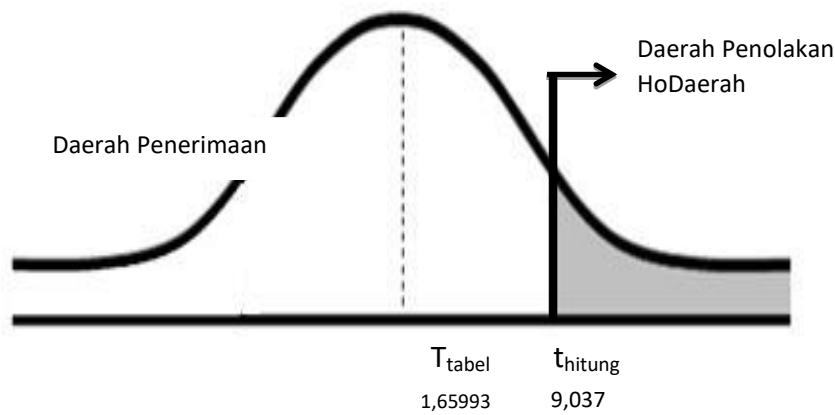


Gambar 2. Kurva Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua : *Psychological well being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa hasil uji untuk variabel *psychological well being* (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9,037 sedang t_{tabel} sebesar 1,65993. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (9,037 >

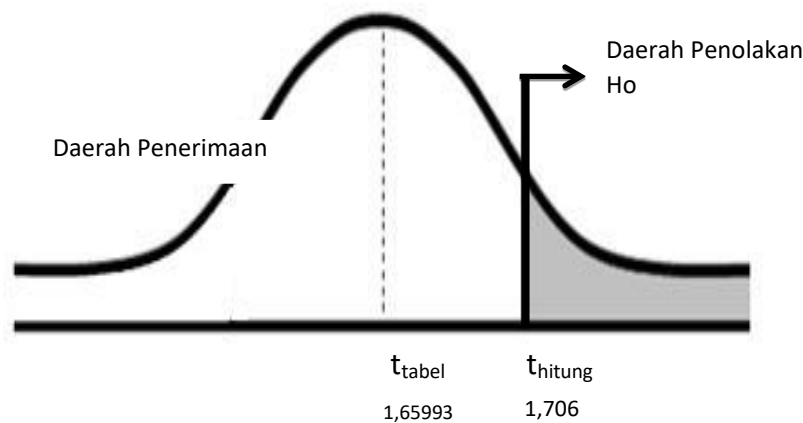
1,65993) artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan antara *psychological well being* terhadap kinerja pegawai sehingga **hipotesis diterima** dan **Ho ditolak**.



Gambar 3. Kurva Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga : *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa hasil uji untuk variabel *work life balance* (X3) diperoleh nilai t_{hitung} 1,706 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,65993. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan 0,091 lebih besar dari 0,05. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,706 > 1,65993) artinya secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja pegawai sehingga **hipotesis ditolak** dan **Ho diterima**.



Gambar 4. Kurva Uji Hipotesis Ketiga

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama secara parsial diperoleh hasil bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 2,130 > 1,65993 dan nilai signifikan 0,036 < 0,05.

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua secara parsial diperoleh hasil bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 9,037 > 1,65993 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga secara parsial diperoleh hasil bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 1,706 > 1,65993 dan nilai signifikan 0,091 > 0,05.

Penutup

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *work engagement*, *psychological well being*, *work life balance* terhadap kinerja pegawai DTKKU Kabupaten Banyumas:

1. Variabel *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel *psychological well being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel *work life balance* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saran

Bagi Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kabupaten Banyumas:

Pimpinan DTKKU Kabupaten Banyumas diperlukan adanya komunikasi yang baik atasan dengan bawahan, sehingga dapat meningkatkan kualitas pegawai dan dapat bekerja supaya tercapai tujuan perusahaan.

Pimpinan DTKKU Kabupaten Banyumas diperlukan adanya dorongan semangat dan motivasi pegawai yang memacu pegawai untuk ingin berkembang lagi,. Karena dengan adanya motivasi yang tinggi dapat membawa dampak positif bagi kemajuan kinerja dan perkembangan pegawai.

Pimpinan DTKKU Kabupaten Banyumas diharapkan untuk memperhatikan pegawai agar dapat mendedikasikan memiliki jam kerja yang cukup dan tidak berlebihan diharapkan untuk memperhatikan pegawai agar dapat mendedikasikan memiliki jam kerja yang cukup dan tidak berlebihan.

Referensi

- Afriani, F., & Kasmiruddin, K. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (pada Karyawan Bank UOB Cabang Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 4(1), 1-14.
- Alfajri, O. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara. *Jurnal Ilmu Management*, 7(2), 516-523.
- Amalia, F., & Budiono, B. (2021). Pengaruh Self-esteem dan Psychological Well Being terhadap Job Performance melalui Work Engagement pada Pegawai Bank di Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 42-56.
- Dina, D. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan DI KUD Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 1-16.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jalil, U. R., Fanggalda, R. E., & Fanggalda, A. H. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Psychological Well-Being Terhadap Kinerja (Studi Pada Perawat Wanita RSUD SK Lerik Kota Kupang). *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(2), 237-247.

- Kembuan, D., Koleangan, R. A., & Ogi, I. W. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3), 1257-1266.
- Manalu, A. R., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra, D. (2021). Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 3(1), 42-49.
- Ramadhani, T., Djunaedi, D., & Sismiati, A. (2016). Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well-being) Siswa Yang Orangtuanya Bercerai (Studi Deskriptif Yang Dilakukan Pada Siswa di SMK Negeri 26 Pembangunan Jakarta). *Insight: Jurnal Bimbingan Konseling*, 5(1), 108-115.
- Rijal, F., & Abdullah, M. W. (2020). Pengaruh Healty Lifestyle, Psychological Well Being, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor Dengan Task Complexity Sebagai Pemoderasi. *JAK (Jurnal Akuntansi) Kajian Ilmiah Akuntansi*, 7(1), 22-43.
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 8(1), 29-36.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Edisi Pertama. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sofyanty, D., & Setiawan, T. (2020). Pengaruh Kontrak Psikologis dan Psychological Well Being Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada PT Asia Kapitalindo Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(2), 25-34.
- Suliyanto, S. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS.
- Susanti, S., Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. *EMAS*, 2(2), 224-234.
- Utami, L. P. (2020). Pengaruh Psychological Well-Being Terhadap Work Engagement Karyawan. *Acta Psychologia*, 2(2), 161-172.
- Yudhaputri, E. A. (2020). Interpersonal Skill: Upaya Peningkatan SDM Unggul Dunia Pendidikan. *Jurnal Administrasi Profesional*, 1(02), 1-7.