



Pengaruh *Employee Well Being* dan *Work Life Balance* Terhadap *Employee Performance* dengan *Work Motivation* Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan KSPPS Binama di Indonesia

Safira Alifa Faizah*, Asyhari

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Abstrak: Meskipun karyawan KSPPS Binama berperan penting dalam menjaga kualitas layanan lembaga keuangan syariah, capaian kinerja pada periode 2023–2025 menunjukkan tren penurunan pada beberapa aspek kompetensi, khususnya teknis dan pelayanan. Kondisi ini menuntut adanya kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh *employee well-being* dan *Work Life Balance* terhadap *Employee Performance* dengan *Work Motivation* sebagai variabel intervening pada karyawan KSPPS Binama di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis *explanatory research*. Teknik *purposive sampling* digunakan untuk menentukan 100 responden yang merupakan karyawan aktif. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berbasis Google Form dan dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) untuk menguji model pengukuran dan model struktural. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee well-being* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*, namun berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Motivation*. *Work Life Balance* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* serta *Work Motivation*. Sementara itu, *Work Motivation* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* dan tidak mampu memediasi hubungan antara *employee well-being* maupun *Work Life Balance* terhadap *Employee Performance*.

Kata Kunci: *Employee Well Being, Work Life Balance, Work Motivation, Employee Performance*

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emak.v7i2.3914>

*Correspondence: Safira Alifa Faizah

Email: Kazamafi20@gmail.com

Received: 18-12-2025

Accepted: 18-01-2026

Published: 18-02-2026



Copyright: © 2026 by the authors.

Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: Although employees of KSPPS Binama play an important role in maintaining the service quality of the Islamic financial institution, performance achievements during the 2023–2025 period show a decline in several competency aspects, particularly technical and service competencies. This condition highlights the need to examine the factors that influence Employee Performance. The purpose of this study is to analyze the effect of employee well-being and work-life balance on Employee Performance, with Work Motivation as an intervening variable among employees of KSPPS Binama in Indonesia. This study applies a quantitative approach with an explanatory research design. A purposive sampling technique was used to select 100 active employees as respondents. Data were collected through a questionnaire distributed via Google Form and analyzed using the Partial Least Square (PLS) method to test both the measurement model and the structural model. The results show that employee well-being does not have a significant effect on Employee Performance, but it has a positive and significant effect on Work Motivation. Work-life balance has a positive and significant effect on both Employee Performance and Work Motivation. Meanwhile, Work Motivation does not have a significant effect on Employee Performance and does not mediate the relationship between employee well-being and work-life balance on Employee Performance. In conclusion, improving Employee Performance is more effectively achieved through strengthening work-life balance directly, while employee well-being contributes to increasing Work Motivation but does not directly impact performance. These findings emphasize the importance of organizational policies that support work-life balance and employee well-being to maintain sustainable performance.

Keywords: *Employee Well Being, Work Life Balance, Work Motivation, Employee Performance*

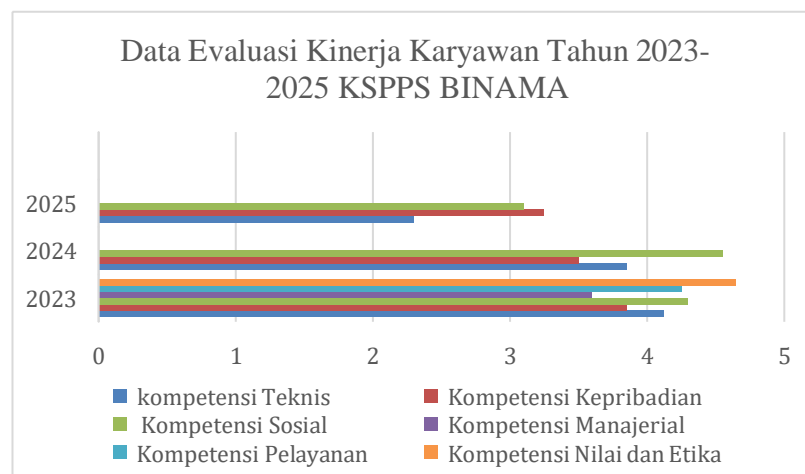
Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi faktor penting bagi keberhasilan organisasi, termasuk lembaga keuangan syariah. Tantangan berupa tingginya beban kerja, dampak pascapandemi COVID-19, serta pergeseran menuju pola kerja hybrid mendorong meningkatnya perhatian terhadap *Employee Well Being* dan Work Life Balance sebagai faktor yang berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Pada era transformasi digital, organisasi dituntut untuk menerapkan kebijakan sumber daya manusia yang mendukung kesejahteraan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja, karena kedua aspek tersebut terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja, menekan tingkat pengunduran diri, serta mendorong produktivitas secara berkelanjutan.

Employee Performance adalah elemen penting dalam organisasi yang memengaruhi kesuksesan bisnis, dan juga berfungsi sebagai motivasi untuk mencapai sasaran organisasi. Hasil kerja karyawan mencerminkan pendapaian individu dalam tugas yang diemban, mencakup seberapa baik, dan efisien target yang dicapai. Pencapaian kinerja dianggap sebagai kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang ada untuk mencapai tujuan (Hendri, 2024). Berdasarkan penelitian terdahulu, ditemukan bahwa kinerja berhubungan erat dengan sikap serta prefensi yang dimiliki terhadap lingkungan kerja (Handiyah, D; Setyadi, 2025). *Employee Well Being* merujuk pada keyakinan karyawan mengenai dukungan dan kualitas yang diberikan oleh organisasi, mencakup elemen mental, fisik, emosional, dan sosial (Pandey et al., 2025). Dalam literatur manajemen SDM, konsep kesejahteraan didasari pada cara pandang terhadap hubungan antara karyawan dan organisasi (Pagán-Castaño & A; Maseda-Moreno; Santos-Rojo, 2020). Kesejahteraan ini menjadi bentuk nyata dari kepercayaan karyawan dalam berinteraksi dengan lingkungan kerja yang bergantung pada anggapan bahwa organisasi tetap dapat diandalkan dan memuaskan karyawan (Dumitriu, S., Bocean, C. G., Antoaneta, A., & Al-floarei, 2025).

Work Life Balance atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi adalah sebuah asset yang memberikan manfaat bagi karyawan dengan meningkatkan nilai tambahan dari organisasi (Wen, X., Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., & Hawkes, 2020). Work Life Balance memberikan manfaat kepada karyawan dengan cara meningkatkan semangat dalam bekerja. Oleh karena itu, semakin baik Work Life Balance, semakin mudah untuk organisasi memotivasi karyawan agar mencapai hasil yang optimal (Zaitouni et al., 2024). *Work Motivation* atau motivasi kerja adalah faktor dari dalam diri dan luar yang mendorong karyawan untuk mencapai sasaran mereka. Hal ini mencakup motivasi intrinsik, seperti pencapaian diri, serta motivasi ekstrinsik yaitu insentif yang diberikan oleh organisasi (Wider, 2024). Cara pandang karyawan mengenai organisasi mempengaruhi motivasi serta sikap mereka yang pada akhirnya berimplikasi pada niat dan keputusan karyawan (Hamza Khraim, 2025). Saat ini, *Work Motivation* menjadi salah satu pandangan yang dimiliki karyawan tentang organisasi. Dalam konteks ini, karyawan merasa termotivasi karena mempunyai pandangan positif. Ketika karyawan membuat keputusan, biasanya mereka menunjukkan motivasi saat menilai pilihan yang ada.

KSPPS BINAMA merupakan lembaga keuangan syariah yang beroperasi di tingkat lokal dan didirikan pada tahun 1993 di Semarang, dengan fokus pada layanan simpan pinjam dan pembiayaan berbasis prinsip syariah bagi masyarakat menengah ke bawah serta UMKM. Lembaga ini menjunjung tinggi nilai-nilai Islami, termasuk perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, yang tercermin dalam motto “Bersama Membangun Sejahtera”. Seiring meningkatnya kesadaran institusi keuangan syariah terhadap dampak stres kerja dan kesehatan mental karyawan, upaya peningkatan kesejahteraan dan keseimbangan kehidupan kerja menjadi strategi penting untuk menjaga kinerja dan keberlanjutan sumber daya manusia, khususnya di sektor keuangan syariah Indonesia. KSPPS Binama merupakan koperasi syariah yang menjalankan kegiatan operasional dengan mengandalkan peran karyawan dalam memberikan pelayanan kepada anggota. Aktivitas kerja yang bersifat operasional dan pelayanan menuntut karyawan untuk memiliki kemampuan kerja, sikap, serta tanggung jawab yang memadai.



Grafik 1. Data Evaluasi Kinerja

(Sumber : Data sekunder KSPPS BINAMA)

Berdasarkan Grafik 1.1. mengenai data evaluasi kinerja karyawan KSPPS BINAMA tahun 2023–2025, kinerja karyawan secara umum berada pada kategori baik, namun menunjukkan tren penurunan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2023, seluruh indikator kompetensi, seperti etika dan nilai, pelayanan, manajerial, sosial, kepribadian, dan teknis, masih berada pada tingkat yang relatif tinggi. Namun, pada tahun 2024 mulai terjadi penurunan pada sebagian besar aspek, dan penurunan tersebut semakin terlihat pada tahun 2025, terutama pada kompetensi teknis dan pelayanan yang berkaitan langsung dengan tugas operasional dan kualitas layanan. Meskipun kompetensi sosial dan kepribadian cenderung lebih stabil, penurunan pada aspek lainnya mengindikasikan adanya permasalahan dalam pengelolaan dan pengembangan kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan perlunya upaya peningkatan kinerja secara berkelanjutan agar kualitas layanan dan pencapaian tujuan KSPPS BINAMA tetap terjaga.

Secara keseluruhan, evaluasi kinerja karyawan KSPPS BINAMA pada periode 2023–2025 menunjukkan adanya penurunan kompetensi yang relatif merata di berbagai aspek. Penurunan paling signifikan terjadi pada kompetensi teknis dan pelayanan yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas operasional dan pencapaian target kerja. Meskipun kompetensi sosial dan kepribadian cenderung stabil, penurunan pada aspek lainnya mengindikasikan adanya permasalahan dalam pengelolaan dan pengembangan kinerja karyawan. Kondisi ini perlu dikaji lebih lanjut mengingat kompetensi karyawan berperan penting dalam menjaga kualitas layanan, kinerja organisasi, dan pencapaian visi KSPPS BINAMA.

Penelitian ini memiliki signifikansi teoretis dan praktis. Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia dengan mengintegrasikan *Employee Well Being* dan *Work Life Balance* terhadap *Employee Performance* melalui *Work Motivation* sebagai variabel intervening, sekaligus menjelaskan adanya perbedaan temuan (*research gap*) pada penelitian sebelumnya. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen KSPPS BINAMA dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan, keseimbangan kehidupan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Metodologi

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh *Employee Well Being* dan *Work Life Balance* terhadap *Employee Performance* dengan *Work Motivation* sebagai variabel intervening. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai landasan dalam menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti. Berkaitan dengan tujuan tersebut, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel penelitian serta hubungan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2017).

Populasi dan Sampel

Populasi didalam peneltian adalah karyawan di KSPPS Binama di Indonesia dan berdasarkan pada perhitungan diatas jumlah sampel yang dipergunakan yaitu sebanyak 100 orang.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan empat variabel utama yang masing-masing dioperasionalkan melalui sejumlah indikator pengukuran. Variabel-variabel tersebut meliputi *employee will-being*, *Work Life Balance*, *Work Motivation* dan *Employee Performance*. Variabel pertama adalah *employee will being* kondisi individu yang mencerminkan tingkat kesejahteraan fisik, mental, dan sosial dalam konteks pekerjaan. *Employee well-being* menggambarkan kemampuan karyawan dalam menjalani aktivitas kerja secara sehat, nyaman, dan berkelanjutan. Pengukuran variabel ini mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh (Ismail et al., 2025) yang terdiri atas kesejahteraan fisik, kesejahteraan mental, kesejahteraan sosial, serta kesejahteraan lingkungan kerja.

Variabel kedua adalah Work Life Balance yang diartikan sebagai kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Work Life Balance menunjukkan sejauh mana peran pekerjaan dan kehidupan personal dapat berjalan secara harmonis tanpa saling mengganggu. Variabel ini diukur berdasarkan indikator yang dikembangkan oleh (Fisher, Gwenith G.; Bulger, Carrie A.; Smith, 2009) yaitu *Work Interference with Personal Life*, *Personal Life Interference with Work*, *Personal Life Enhancement of Work*, dan *Work Enhancement of Personal Life* pada karyawan KSPSS Binama.

Variabel ketiga adalah *Work Motivation*, yang merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan individu untuk bekerja secara optimal, berusaha mencapai tujuan, serta memperoleh kepuasan dalam bekerja. Motivasi kerja mencerminkan kesiapan karyawan untuk mengerahkan kemampuan dan potensi yang dimiliki demi pencapaian kinerja yang lebih baik. Variabel ini diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh (Anis Sumanti Manao, 2022). yang meliputi kompensasi, lingkungan kerja, penetapan tujuan, dan aktualisasi diri.

Variabel keempat adalah yaitu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu yang dibandingkan dengan target atau standar yang telah ditetapkan bersama. Kinerja karyawan menunjukkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Pengukuran *Employee Performance* mengacu pada indikator yang digunakan oleh (Nining, A. S., Jaenab, J., & Wulandari, 2023). yang terdiri atas kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas.

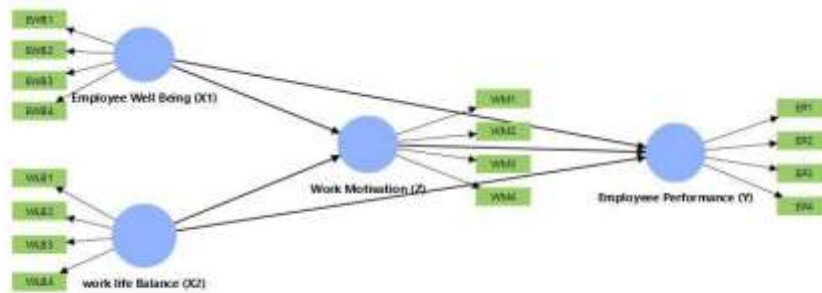
Prosedur Pengumpulan Data

Kuesioner penelitian disebarkan secara daring melalui media Google Form. Sebelum mengisi kuesioner, responden terlebih dahulu diberikan lembar *informed consent* sebagai bentuk persetujuan berpartisipasi secara sukarela dalam penelitian ini. Pengisian kuesioner diperkirakan membutuhkan waktu antara 5 hingga 10 menit, sehingga tidak mengganggu aktivitas responden.

Analisis Data

1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)
2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)
3. Pengujian Hipotesis yaitu Outer Loading, Path Coefficient, Specific Indirect Effect

Hasil dan Pembahasan Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)



Gambar 1. Model PLS

Tabel 1. Outer Loadings

	<i>Employee Well Being (X1)</i>	<i>Employee Performance (Y)</i>	<i>Work Motivation (Z)</i>	<i>Work Life Balance (X2)</i>
Employee Performance 1		0.816		
Employee Performance 2		0.872		
Employee Performance 3		0.884		
Employee Performance 4		0.945		
<i>Employee Being 1</i>	<i>Well</i>	0.740		
<i>Employee Being 2</i>	<i>Well</i>	0.869		
<i>Employee Being 3</i>	<i>Well</i>	0.852		
<i>Employee Being 4</i>	<i>Well</i>	0.803		
Work Life Balance 1				0.739
Work Life Balance 2				0.880
Work Life Balance 3				0.854
Work Life Balance 4				0.838
Work Motivation 1			0.858	
Work Motivation 2			0.878	
Work			0.830	

Motivation 3	
Work Motivation 4	0.919

Tabel 2. Nilai AVE

Average variance extracted (AVE)	Keterangan
Employee Performance (Y)	0.775 Valid
Work Motivation (Z)	0.760 Valid
work life Balance (X2)	0.688 Valid
Employee Well Being (X1)	0.669 Valid

Tabel 3. Discriminant Validity

	<i>Employee Well Being (X1)</i>	Employee Performance (Y)	<i>Work Motivation (Z)</i>	Work Life Balance (X2)
Employee Performance 1	0.560	0.816	0.521	0.587
Employee Performance 2	0.527	0.872	0.511	0.583
Employee Performance 3	0.516	0.884	0.425	0.494
Employee Performance 4	0.592	0.945	0.507	0.664
<i>Employee Well Being 1</i>	0.740	0.371	0.551	0.616
<i>Employee Well Being 2</i>	0.869	0.569	0.638	0.691
<i>Employee Well Being 3</i>	0.852	0.618	0.710	0.787
<i>Employee Well Being 4</i>	0.803	0.452	0.655	0.644
Work Life Balance 1	0.603	0.400	0.617	0.739
Work Life Balance 2	0.703	0.666	0.575	0.880
Work Life Balance 3	0.758	0.581	0.686	0.854
Work Life Balance 4	0.720	0.545	0.702	0.838

Work Motivation 1	0.699	0.356	0.858	0.696
Work Motivation 2	0.680	0.491	0.878	0.615
Work Motivation 3	0.664	0.593	0.830	0.679
Work Motivation 4	0.695	0.498	0.919	0.720

Dalam uji validitas diskriminan, setiap indikator dari suatu konstruk harus menunjukkan nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan indikator dari konstruk lainnya. Tabel diatas menunjukkan hasil nilai silang yang menjelaskan bahwa setiap indikator memiliki korelasi yang tinggi pada konstraknya sendiri jika dibandingkan dengan konstruk lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa cross loading tersebut merupakan diskriminan yang sah.

Tabel 4. Nilai Uji Reliailitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Keterangan
<i>Employee Well Being (X1)</i>	0.835	0.849	0.889	Reliabel
work life Balance (X2)	0.847	0.855	0.898	Reliabel
Work Motivation (Z)	0.894	0.896	0.927	Reliabel
Employee Performance (Y)	0.902	0.909	0.932	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai Composite Reliability (CR) dan Cronbach`s Alpha telah memenuhi syarat, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dikatakan reliabel.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Tabel 5. Nilai Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Employee Well Being (X1)</i>	Employee Performance (Y)	Work Motivation (Z)	Work Life Balance (X2)
Employee Performance (Y)				
Work Motivation (Z)		2.971		
work life Balance (X2)		3.917	3.440	
<i>Employee Well Being (X1)</i>		4.036	3.440	

Berdasarkan tabel diatas, nilai Collynearity Statistics (VIF) telah memenuhi syarat dengan kriteria nilai VIF < 5, sehingga dapat disimpulkan tidak adanya masalah serius pada semua variabel.

Tabel 6. Nilai Coefficient Determinant (R2)

	R-square	R-square adjusted
Employee Performance (Y)	0.459	0.442
Work Motivation (Z)	0.663	0.656

Berdasarkan nilai R-Square, variabel independen dalam penelitian ini mampu menjelaskan *Employee Performance* karyawan KSPPS Binama sebesar 45,9%, sedangkan 54,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R-Square yang tidak jauh berbeda menunjukkan bahwa model yang digunakan cukup stabil. Selanjutnya, nilai R-Square pada variabel *Work Motivation* sebesar 0,663 menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan 66,3% variasi *Work Motivation* karyawan, sementara 33,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor di luar model. Dengan demikian, model penelitian ini memiliki kemampuan penjelasan yang cukup kuat.

Tabel 7. Hasil F Square

	<i>Employee Performance (Y)</i>	<i>Employee Well Being (X1)</i>	<i>Work Life Balance (X2)</i>	<i>Work Motivation (Z)</i>
Employee Performance (Y)				
<i>Employee Well Being (X1)</i>	0.019			0.173
<i>Work Life Balance (X2)</i>	0.102			0.139
Work Motivation (Z)	0.001			

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Employee Well Being* terhadap *Employee Performance* adalah sebesar 0,019 dianggap rendah karena < 0,15. Di sisi lain, *Work Life Balance* mempengaruhi *Employee Performance* sebesar 0,102 juga tergolong rendah karena < 0,15. *Work Motivation* terhadap *Employee Performance* dengan nilai 0,001 yang tergolong sangat rendah karena < 0,15. Pengaruh *Employee Well Being* terhadap *Work Motivation* sebesar 0,173 yang dinilai sedang karena > 0,15 dan < 0,35. Sebaliknya *Work Life Balance* terhadap *Work Motivation* sebesar 0,139 dianggap kecil karena < 0,15.

Tabel 8. Hasil PLS Predict (Q²)

	Q ² predict	RMSE	MAE
<i>Work Motivation (Z)</i>	0.650	0.621	0.468
Employee Performance (Y)	0.436	0.789	0.583

Berdasarkan tabel di atas, nilai Q2 predict untuk variabel *Work Motivation* adalah 0,650 dan untuk variabel *Employee Performance* adalah 0,436. Keduanya > 0,35 menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki kemampuan prediktif yang baik pada karyawan KSPPS Binama di Indonesia. Selain itu, nilai RMSE dan MAE untuk variabel *Work Motivation* masing masing adalah 0,621 dan 0,468 sedangkan untuk variabel *Employee Performance* adalah 0,789 dan 0,583. Ini menunjukkan bahwa tingkat kesalahan dalam model prediksi masih dalam batas yang dapat diterima.

Tabel 9. Mode Fit

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.075	0.075
d_ ULS	0.775	0.775
d_ G	0.542	0.542
Chi-square	277.193	277.193
NFI	0.792	0.792

Berdasarkan data dari tabel tersebut, diperoleh bahwa nilai SRMR adalah 0, 075 yang menunjukkan bahwa model ini sesuai karena nilainya < 0,10. Selanjutnya nilai Chi Square sebesar 277,193 yang juga dianggap sesuai karena memenuhi kriteria yang diterima. Selain itu, nilai NFI adalah 0,792 yang juga menunjukkan kesesuaian karena nilainya < 0,95. Dengan demikian model dalam penelitian ini dianggap cocok dan layak digunakan.

Uji Hipotesis



Gambar 2. Outer Loading

Apabila nilai Probabilitas (P) < 0,1 atau < 10%, maka H1 dianggap diterima secara signifikan, dan H0 ditolak. Ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang dilakukan dapat diterima. Untuk hubungan langsung atau pengaruh langsung yang diperoleh dari koefisien jalur sebagai berikut:

Tabel 10. Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
<i>Employee Well-Being</i> -> <i>Employee Performance</i>	0.203	0.203	0.161	1.262	0.207
<i>Employee Well-Being</i> -> <i>Work Motivation</i>	0.448	0.453	0.098	4.553	0.000
<i>Work Life Balance</i> -> <i>Employee Performance</i>	0.466	0.461	0.168	2.763	0.006
<i>Work Life Balance</i> -> <i>Work Motivation</i>	0.401	0.397	0.104	3.854	0.000
<i>Work Motivation</i> -> <i>Employee Performance</i>	0.039	0.034	0.146	0.268	0.789

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan hasil dari hipotesis penelitian yaitu:

1. Pada variabel *Employee Well-Being* terhadap *Employee Performance* diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,207 > 0,1$, dengan nilai t-statistik $1,262 < 1,65$, sehingga H1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik *Employee Well-Being* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*.
2. Pada variabel *Employee Well-Being* terhadap *Work Motivation* diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,1$ dan nilai t-statistik $4,553 > 1,65$, sehingga H2 diterima. Hal ini berarti *Employee Well-Being* secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Motivation*.
3. Pada variabel *Work Life Balance* terhadap *Employee Performance* diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,1$ dengan nilai t-statistik $2,763 > 1,65$, sehingga H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* secara statistik berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*.
4. Pada variabel *Work Life Balance* terhadap *Work Motivation* diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,1$ dan nilai t-statistik $3,854 > 1,65$, sehingga H4 diterima. Hal ini berarti *Work Life Balance* secara statistik berpengaruh signifikan terhadap *Work Motivation*.
5. Pada variabel *Work Motivation* terhadap *Employee Performance* diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,789 > 0,1$ dengan nilai t-statistik $0,268 < 1,65$, sehingga H5 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik *Work Motivation* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*.

Setelah semua hipotesis mengenai pengaruh langsung antar variabel telah diketahui hasilnya berdasarkan *path coefficients*, maka selanjutnya dilakukan pengujian terhadap pengaruh antar variabel secara tidak langsung melalui *specific indirect effect*. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 11. Specific Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Employee Will Being					0.796
-> Work Motivation	0.018	0.016	0.068		
-> Employee Performance				0.259	
Work Life Balance -> Work Motivation	0.016	0.013	0.062		0.799
-> Employee Performance				0.255	

Berdasarkan hasil *specific indirect effect*, pengaruh tidak langsung *Employee Well-Being* terhadap *Employee Performance* melalui *Work Motivation* tidak signifikan, dengan nilai *p-value* $0,796 > 0,1$ dan *t-statistik* $0,259 < 1,65$. Hal ini menunjukkan bahwa *Work Motivation* tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Selanjutnya, pengaruh tidak langsung *Work Life Balance* terhadap *Employee Performance* melalui *Work Motivation* juga tidak signifikan, ditunjukkan oleh nilai *p-value* $0,799 > 0,1$ dan *t-statistik* $0,255 < 1,65$. Dengan demikian, *Work Motivation* tidak memediasi hubungan antara *Work Life Balance* dan *Employee Performance*.

Diskusi

Pengaruh *Employee Well Being* (X1) terhadap *Employee Performance* (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Employee Well-Being* tidak berpengaruh secara langsung terhadap *Employee Performance*, sehingga H1 dinyatakan ditolak. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t-statistik* $1,262 < 1,65$ dan *p-value* $0,207 > 0,1$. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat kesejahteraan karyawan belum secara langsung mendorong peningkatan kinerja. *Employee Well-Being* memerlukan dukungan faktor lain, seperti lingkungan kerja yang kondusif, sistem manajemen yang efektif, pengembangan karier, serta sistem penghargaan yang adil, agar dapat berkontribusi optimal terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Tampubolon, L., & Huliselan, 2025) yang menyatakan bahwa *Employee Well Being* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*. Hal ini dikarenakan kesejahteraan yang dirasakan karyawan belum secara langsung mendorong peningkatan kinerja, melainkan berperan dalam membentuk

kondisi psikologis dan motivasional terlebih dahulu. Dengan demikian, *Employee Well Being* saja belum mampu memberikan dampak langsung terhadap peningkatan *Employee Performance*.

Pengaruh *Employee Well Being* terhadap *Work Motivation*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Employee Well-Being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Motivation*. Temuan ini menegaskan bahwa semakin baik tingkat kesejahteraan karyawan, semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh perusahaan cenderung menunjukkan antusiasme, energi kerja, serta dedikasi yang lebih tinggi, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (B.PAWNI; Dr. V. SAILAJA, 2025) yang menyatakan bahwa *employee well-being* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *Work Motivation* pada profesional teknologi informasi. Hasil penelitian mengkonfirmasi bahwa kondisi kesejahteraan psikologis karyawan yang baik, ditandai dengan rendahnya tingkat stres kerja dan tingginya dukungan organisasi, mampu meningkatkan motivasi intrinsik karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, penelitian (Mrzygłód et al., 2025) menegaskan bahwa *employee well-being* secara signifikan meningkatkan *Work Motivation* karyawan, yang menunjukkan perannya dalam mendorong semangat kerja, keterlibatan, serta kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Employee Performance*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi. *Work Life Balance* yang baik mendorong kepuasan kerja, menurunkan tingkat stres, serta meningkatkan fokus dan energi kerja, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas, efisiensi, dan efektivitas kinerja karyawan.

Hasil Penelitian (Wirtadipura, D., & Sumarjo, 2025) menjelaskan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian (Subarto, 2025) menyatakan juga bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi. Temuan ini memberikan pandangan penting untuk pengembangan sumber daya manusia dan strategi dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Work Motivation*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Motivation* karyawan KSPPS Binama. Temuan ini menegaskan bahwa keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mendorong peningkatan motivasi kerja. *Work Life Balance* yang dirasakan

karyawan membantu menurunkan stres, meningkatkan kepuasan kerja, serta menjaga kondisi psikologis yang positif, sehingga karyawan bekerja dengan semangat dan energi yang lebih tinggi.

Dalam penelitian (Ulum, Miftakhul, 2025) menjelaskan bahwa Work Life Balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Motivation* pada karyawan gen Z. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Keseimbangan tersebut mendorong tumbuhnya semangat, antusiasme, serta komitmen karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, upaya organisasi dalam menciptakan kondisi kerja yang selaras dengan kebutuhan kehidupan pribadi karyawan dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja secara berkelanjutan.

Pengaruh *Work Motivation* terhadap *Employee Performance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Motivation* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*, sehingga H5 dinyatakan ditolak. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-statistik $0,268 < 1,65$ dan p-value $0,789 > 0,1$. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang tinggi belum tentu secara langsung meningkatkan kinerja karyawan, karena masih diperlukan dukungan faktor lain seperti kemampuan kerja, ketersediaan sumber daya, lingkungan kerja, serta kejelasan tujuan dan sistem kerja yang berlaku.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Julpiana et al., 2024) yang menyatakan bahwa variabel *Work Motivation* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Penelitian (Ihsan, M., & Ahmad, 2023) juga menegaskan bahwa *Work Motivation* tidak terbukti berperan signifikan dalam meningkatkan *Employee Performance*. Dengan demikian, temuan ini semakin menegaskan bahwa keberadaan *Work Motivation* tidak secara otomatis mampu meningkatkan *Employee Performance* tanpa adanya dukungan dari faktor lain yang relevan.

Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa pada KSPPS BINAMA, *Employee Well Being* tidak berpengaruh langsung terhadap *Employee Performance*, namun berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Motivation*, sedangkan Work Life Balance terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*, dan *Work Motivation* tidak berpengaruh langsung maupun tidak mampu menjadi variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Temuan ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja karyawan lebih efektif dilakukan melalui penguatan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karena keseimbangan tersebut mampu menurunkan stres, meningkatkan fokus, dan mendorong produktivitas kerja secara nyata. Di sisi lain, kesejahteraan karyawan tetap perlu menjadi perhatian manajemen karena berperan dalam meningkatkan motivasi, meskipun motivasi yang tinggi belum tentu otomatis berdampak pada kinerja tanpa dukungan faktor lain seperti sistem kerja, kepemimpinan, dan kebijakan organisasi. Mengingat model penelitian belum sepenuhnya menjelaskan variasi

kinerja karyawan, penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, atau sistem kompensasi, serta mengombinasikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Dumitriu, S., Bocean, C. G., Antoaneta, A., & Al-Floarei, A. T. (2025). The role of the workplace environment in shaping employees' well-being.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Di luar pekerjaan dan keluarga: Sebuah ukuran interferensi dan peningkatan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. *Jurnal Psikologi Kesehatan Kerja*, 14, 441–456. <https://psycnet.apa.org/record/2009-18896-008>
- Handiyah, D., & Setyadi, M. C. S. (2025). The effect of work motivation and work environment on employee performance through job satisfaction at the Manpower, Investment and One-Stop Integrated Services Office of Malang City.
- Hendri, M. I. (2024). Exploring factors shaping sustainable employee performance: A systematic literature review. *Social Sciences & Humanities Open*. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101586>
- Ihsan, M., & Ahmad, S. (2023). On employee performance: The impact of work motivation, work discipline, and work environment. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(3).
- Ismail, A., Hendratni, T. W., Putrianti, F. G., Soeprapto, A., & Lubis, F. M. (2025). Analisis pengaruh self-leadership, workplace well-being, dan pengembangan karir terhadap employee engagement pada industri jasa. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14, 1953–1962. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1550>
- Julpiana, E., Fuadi, H., Handayani, T., Manickam, D. K., & Morcote, I. C. (2024). The effect of work motivation, work culture, leadership, and work experience on employee performance at Nusa Tenggara Barat Province, Indonesia. 2(2), 61–70.
- Khraim, H. (2025). The impact of perceived organizational cronyism on decision-making: The moderating role of ethical organizational culture. *Problems and Perspectives in Management*, 23(1). [https://doi.org/10.21511/ppm.23\(1\).2025.23](https://doi.org/10.21511/ppm.23(1).2025.23)
- Manao, A. S. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5, 1–9.
- Mrzygłód, P., Frasunkiewicz, M., & Łębocka, A. D. A. (2025). The role of work-life balance in effective business management. 215.
- Nining, A. S., Jaenab, J., & Wulandari, W. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima Adeina Sri Nining. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(4).
- Pagán-Castaño, E., Maseda-Moreno, A., & Santos-Rojo, C. (2020). Wellbeing in work environments. *Journal of Business Research*, 115, 469–474. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.12.007>

- Pandey, A., Maheshwari, M., & Malik, N. (2025). A systematic literature review on employee well-being: Mapping multi-level antecedents, moderators, mediators, and future research agenda. *Acta Psychologica*, 258(May), 105080. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105080>
- Pawni, B. & Sailaja, V. (2025). Workplace stress, motivation, and well-being among IT professionals: An empirical study in Hyderabad. *Journal of East-West Thought*, 15(4), 1–14.
- Subarto, D. S. (2025). The influence of work-life balance and employee engagement on performance through job satisfaction. *Jurnal Economia*, 2, 106–124.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*.
- Tampubolon, L., & Huliselan, J. J. (2025). *International Journal of Economics, Accounting, and Management*, 6, 518–532.
- Ulum, M., & S. (2025). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap motivasi kerja karyawan generasi Z (studi pada PT Gudang Baru Berkah). 10(September), 415–428.
- Wen, X., Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., & Hawkes, A. (2020). Work-life balance: Definitions, causes, and consequences. In *Handbook of socioeconomic determinants of occupational health*. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-05031-3>
- Wider, W. (2024). Enhancing employee performance through motivation: The mediating roles of green work environments and engagement in Jakarta's logistics sector. 1–8. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1392229>
- Wirtadipura, D., & Sumarjo, W. (2025). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 5, 59–74. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v5i2.1017>
- Zaitouni, M., Hewapathirana, G., Mostafa, M., Al, R., & Elmelegy, A. R. (2024). Work-life balance: A landscape mapping of two decades of scholarly research. *Heliyon*, 10(14), e34084. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e34084>