

---

## Pengaruh *Good Corporate Governance*, Jam Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Work-Life Balance* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada IDX Bursa Efek Kantor Perwakilan Lampung)

Nisa Amelia Juninda<sup>1\*</sup>, Suhendar<sup>2</sup>, Mia Selvina<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Indonesia

Alamat: Jl. Endro Suratmin, Sukarame, Kec. Sukarame, Kota Bandar Lampung, Lampung

\*Korespondensi penulis: [nisaameliajuninda@gmail.com](mailto:nisaameliajuninda@gmail.com)

**Abstract.** *The development of the workplace in the digitalization era requires organizations to improve employee performance through the implementation of effective organizational governance and proportional working hour management. High work demands have the potential to affect employees' work-life balance, which in turn impacts their performance. This study aims to analyze the influence of Good Corporate Governance (GCG) and working hours on employee performance, with work-life balance as a mediating variable at the Indonesia Stock Exchange (IDX) Representative Office of Lampung Province. This research is motivated by inconsistencies in previous studies regarding the influence of GCG and working hours on employee performance, as well as the limited number of studies examining the role of work-life balance as a mediating variable in the financial services sector. This study employed a quantitative approach with a causal associative research design. The sample consisted of 30 respondents selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using the Partial Least Square (PLS) method assisted by SmartPLS 4 software. The results show that GCG has a negative and significant effect on employee performance, while working hours and work-life balance have significant effects on employee performance. In addition, GCG and working hours also significantly affect work-life balance. The mediation test results indicate that work-life balance is able to mediate the effect of GCG on employee performance, but is unable to mediate the effect of working hours on employee performance. The novelty of this study lies in the integration of GCG, working hours, and work-life balance variables in explaining employee performance within financial service institutions in the digitalization era. The findings imply that organizations need to strengthen the implementation of GCG principles and manage working hours proportionally in order to improve employee welfare and sustain organizational performance.*

**Keywords:** *Good Corporate Governance, Working hours, Work-life balance, Employee performance, Digitalization era*

**Abstark.** Perkembangan dunia kerja di era digitalisasi menuntut organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui penerapan tata kelola organisasi yang efektif serta pengelolaan jam kerja yang proporsional. Tingginya tuntutan pekerjaan berpotensi memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) pegawai yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Good Corporate Governance* (GCG) dan jam kerja terhadap kinerja pegawai dengan *work-life balance* sebagai variabel mediasi pada Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia (BEI) Provinsi Lampung. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh GCG dan jam kerja terhadap kinerja pegawai serta masih terbatasnya penelitian yang menguji peran *work-life balance* sebagai variabel mediasi pada sektor jasa keuangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 30 responden yang ditentukan menggunakan teknik *saturated sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) berbantuan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa GCG berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan jam kerja dan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, GCG dan jam kerja juga berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*. Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa *work-life balance* mampu memediasi pengaruh GCG terhadap kinerja pegawai, namun tidak mampu memediasi pengaruh jam kerja terhadap kinerja pegawai. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengintegrasian variabel GCG, jam kerja, dan *work-life balance* dalam menjelaskan kinerja pegawai pada institusi sektor jasa keuangan di era digitalisasi. Temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa organisasi perlu memperkuat

implementasi prinsip-prinsip GCG serta mengelola jam kerja secara proporsional guna meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

**Kata kunci:** *Good Corporate Governance*, Jam kerja, *Work-life balance*, Kinerja pegawai, Era digitalisasi.

## 1. LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi dan digitalisasi, organisasi menghadapi persaingan yang semakin ketat, perkembangan teknologi yang pesat, serta meningkatnya tuntutan fleksibilitas kerja. Kondisi ini mendorong pergeseran pola kerja tradisional yang cenderung kaku menuju sistem kerja yang lebih fleksibel, seperti *remote working* dan model kerja berbasis platform. Di Indonesia, perubahan struktur pasar tenaga kerja juga terlihat dari dominasi pekerja dengan jam kerja lebih dari 35 jam per minggu, meskipun sebagian lainnya masih bekerja di bawah jam kerja normal BPS 2022. Situasi tersebut menuntut organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan tata kelola dan pengelolaan kerja yang efektif, dengan tetap memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) guna mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan (Azizah & Athoillah, 2025).

*Good Corporate Governance* (GCG) merupakan fondasi penting dalam menciptakan organisasi yang sehat, transparan, dan berkelanjutan. Di Indonesia, penerapan GCG semakin mendapat perhatian sejak munculnya berbagai kasus kegagalan manajemen yang merugikan pemangku kepentingan. Prinsip-prinsip GCG, seperti transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, dan independensi, berperan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan perusahaan serta mendukung pencapaian kinerja organisasi. perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang kompeten agar target kinerja dapat tercapai secara optimal. kinerja karyawan yang belum memenuhi target masih menjadi permasalahan di berbagai perusahaan, termasuk pada perusahaan swasta sektor perdagangan di Provinsi Bali. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain penerapan GCG, motivasi kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan perusahaan (Nazam 2024; Maharani et al. 2024).

Setiap organisasi memerlukan berbagai sumber daya, seperti sumber daya alam, finansial, teknologi, pengetahuan, dan manusia, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di antara seluruh sumber daya tersebut, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan utama karena menjadi penggerak dan pengelola sumber daya lainnya. keberadaan SDM yang kompeten sangat menentukan optimalisasi pemanfaatan sumber daya organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Darim, 2020).

Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) diperlukan untuk menciptakan sistem manajemen perusahaan yang harmonis, efektif, dan efisien (Luis Marnisah et al., 2024). Konsistensi dalam penerapan prinsip-prinsip GCG dapat meningkatkan kualitas tata kelola organisasi sekaligus mendukung pencapaian kinerja perusahaan. Jam kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kondisi kerja karyawan. Regulasi ketenagakerjaan di Indonesia menetapkan jam kerja normal sebanyak 40 jam per minggu, namun dalam praktiknya banyak pekerja bekerja melebihi ketentuan tersebut. Jam kerja yang panjang dengan intensitas kerja tinggi berpotensi menimbulkan kelelahan dan stres kerja yang berdampak pada penurunan produktivitas serta kinerja karyawan (Pastika, 2025).

Jam kerja yang tinggi dan beban tugas berlebihan dapat menurunkan kinerja karyawan karena memicu stres, kelelahan, dan penurunan motivasi kerja. Pengaruh jam kerja tidak hanya ditentukan oleh lamanya waktu bekerja, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam menjaga *work-life balance*. Karyawan yang memperoleh dukungan organisasi, fleksibilitas kerja, dan kontrol terhadap pekerjaannya cenderung tetap produktif meskipun menghadapi tuntutan kerja yang tinggi. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memicu konflik peran, kelelahan emosional, dan menurunkan keterlibatan kerja. Pengaturan jam kerja yang adaptif menjadi penting untuk mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan

*Work-life balance* menjadi aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena mencerminkan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan antara kedua peran tersebut dapat memicu stres kerja hingga berkembang menjadi *burnout syndrome*, yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Kondisi ini berdampak pada menurunnya produktivitas, kreativitas, serta kualitas pengambilan keputusan karyawan. organisasi perlu menerapkan kebijakan yang mendukung *work-life balance*, seperti pengaturan jam kerja yang proporsional, fleksibilitas kerja, dan budaya organisasi yang suportif. *work-life balance* diposisikan sebagai variabel yang menjelaskan hubungan antara penerapan *Good Corporate Governance*, jam kerja, dan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh sistem dan aturan organisasi, tetapi juga oleh kondisi psikologis yang memengaruhi motivasi, fokus, serta kemampuan individu dalam mencapai target kerja. Kajian mengenai jam kerja di

Indonesia masih didominasi oleh pendekatan deskriptif yang berfokus pada rata-rata jam kerja atau proporsi pekerja dengan jam kerja berlebih. Penelitian yang mengkaji pengaruh jam kerja terhadap kinerja karyawan dalam organisasi formal masih relatif terbatas. Beberapa studi juga menunjukkan bahwa jam kerja lebih sering dianalisis dari aspek beban fisik dibandingkan pengaruhnya terhadap produktivitas dan hasil kerja karyawan (Maharani & Rizani, 2023).

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾

*Artinya: “Apabila engkau telah selesai (dengan suatu kebajikan), teruslah bekerja keras (untuk kebajikan yang lain)”*

Ayat tersebut menegaskan pentingnya etos kerja, tanggung jawab, dan konsistensi dalam menjalankan pekerjaan secara berkelanjutan. Nilai tersebut relevan dengan tuntutan profesionalisme dan pencapaian kinerja karyawan, di mana individu dituntut untuk tetap produktif, disiplin, dan berorientasi pada penyelesaian tugas. Konsep kerja keras dalam perspektif Islam dapat memperkuat pemahaman teoritis bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor organisasi seperti *Good Corporate Governance* dan jam kerja, tetapi juga oleh internalisasi nilai moral dan etika kerja yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal dan bertanggung jawab.

Karyawan IDX Bursa Efek Indonesia Kantor Perwakilan Lampung memiliki tanggung jawab yang kompleks, mulai dari edukasi pasar modal, literasi keuangan, hingga koordinasi dengan berbagai pemangku kepentingan. Kompleksitas pekerjaan tersebut sering kali menuntut pelaksanaan tugas di luar jam kerja formal sehingga berpotensi menimbulkan tekanan kerja, kelelahan, dan terganggunya *work-life balance* karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh sistem kerja, tetapi juga oleh kesejahteraan psikologis dan kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja.

Hasil pra-survei menunjukkan adanya indikasi kurang optimalnya transparansi informasi, koordinasi internal, dan pembagian tanggung jawab yang berpotensi menimbulkan ambiguitas peran serta ketidakseimbangan beban kerja. Penelitian terdahulu mengenai pengaruh *Good Corporate Governance* dan jam kerja terhadap kinerja karyawan masih menunjukkan hasil yang inkonsisten. Perbedaan tersebut mengindikasikan adanya *research gap*, khususnya terkait peran *work-life balance* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh *Good Corporate Governance* dan jam kerja terhadap kinerja karyawan dengan *work-*

*life balance* sebagai variabel mediasi pada IDX Bursa Efek Indonesia Kantor Perwakilan Lampung. Nugroho, Sudrajat, and Wulandhari (2024) menunjukkan bahwa *work-life balance* dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen kerja karyawan. Penelitian lain menemukan bahwa jam kerja dan sistem kerja shifting berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terdapat pula hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tekanan kerja tidak selalu memengaruhi kualitas penyelesaian pekerjaan (Masitoh and Lestari 2024; Rizky, et all 2024). Pratiwi & Fatoni, (2023), *work-life balance* tidak selalu mampu memediasi hubungan antara faktor organisasi dan kinerja karyawan secara signifikan. *Work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas dan kinerja karyawan (Ramdhani, 2021).

Berdasarkan latar belakang penelitian, studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Good Corporate Governance* (GCG) dan jam kerja terhadap kinerja karyawan pada BEI Kantor Perwakilan Lampung. Penelitian ini juga menguji pengaruh GCG dan jam kerja terhadap *work-life balance*, serta pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *work-life balance* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara GCG dan jam kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2. KAJIAN TEORITIS

Teori Job Demands–Resources (JD-R) menjadi landasan konseptual yang relevan untuk menjelaskan dinamika antara karakteristik pekerjaan, kesejahteraan psikologis, dan kinerja karyawan (Bakker & Demerouti, 2013). Teori ini menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki dua dimensi utama, yaitu tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*). Dalam era digitalisasi dan globalisasi, tuntutan pekerjaan menjadi semakin kompleks akibat meningkatnya beban kerja, tekanan waktu, ambiguitas peran, tuntutan emosional, serta kebutuhan adaptasi terhadap perkembangan teknologi. Selain itu, lingkungan kerja yang selalu terhubung (*always connected*) turut mengaburkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga meningkatkan risiko stres kerja dan *burnout* pada karyawan (Prabowo & Wahyuni, 2024).

Dalam perspektif JD-R, tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menurunkan kesejahteraan dan kinerja apabila tidak diimbangi oleh sumber daya organisasi yang memadai (Irvan & Idulfilastri, 2023). Sumber daya kerja dapat berupa dukungan organisasi, otonomi kerja, kejelasan peran, fleksibilitas kerja, dan kebijakan *work-life balance*. Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya yang dimiliki dapat menurunkan motivasi, keterlibatan kerja, dan efektivitas karyawan. Ketersediaan

sumber daya yang memadai mampu meningkatkan motivasi, persepsi keadilan, dan produktivitas kerja secara berkelanjutan. Teori *Job Demands-Resources* (JD-R) menjelaskan bahwa pengelolaan jam kerja, tata kelola organisasi, dan *work-life balance* merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan (Jacobalis, 2025).

*Good Corporate Governance* (GCG) merupakan mekanisme tata kelola yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan agar mampu menciptakan nilai tambah secara berkelanjutan bagi seluruh pemangku kepentingan. Dalam perspektif organisasi modern, GCG tidak hanya dipahami sebagai seperangkat aturan formal, tetapi juga sebagai sistem nilai dan perilaku manajerial yang menentukan kualitas pengambilan keputusan, efektivitas pengawasan, serta akuntabilitas organisasi (Nahuelhual et al., 2025). Prinsip transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, serta kesetaraan dan kewajaran menjadi dasar penting dalam membangun organisasi yang sehat, profesional, dan dipercaya oleh pemangku kepentingan (Irawan et al., 2026; Fadilah et al., 2025).

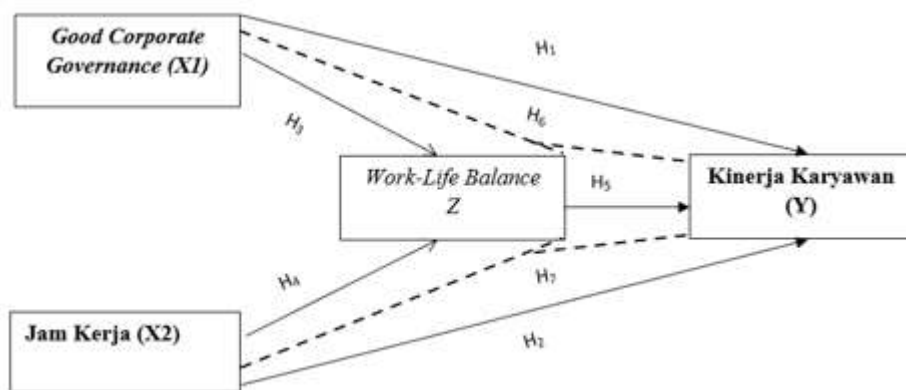
Jam kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi efektivitas organisasi dan kesejahteraan karyawan. Jam kerja tidak hanya berkaitan dengan durasi bekerja, tetapi juga berhubungan dengan produktivitas, kesehatan psikologis, dan keberlanjutan kinerja individu (Zega et al., 2025). Robbins menyatakan bahwa jam kerja dapat menjadi sumber stres kerja karena berkaitan dengan tekanan waktu, intensitas pekerjaan, dan terbatasnya waktu pemulihan. Pada era digitalisasi, pola kerja yang semakin fleksibel juga menciptakan *always-connected work environment* yang mengaburkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga meningkatkan tuntutan kerja fisik, kognitif, dan emosional karyawan (Sabilla & Wartini, 2025).

Kinerja karyawan mencerminkan tingkat pencapaian individu dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan target organisasi. Kinerja tidak hanya dilihat dari kuantitas kerja, tetapi juga kualitas hasil, ketepatan waktu, disiplin, dan kemampuan bekerja sama. Kinerja menjadi indikator penting efektivitas pengelolaan sumber daya manusia karena dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kejelasan sistem kerja, serta pengaturan beban kerja yang proporsional (Nasir, 2022; Harahap & Tirtayasa, 2020).

*Work-life balance* menjadi konsep yang semakin penting dalam menjelaskan hubungan antara tuntutan kerja dan kinerja karyawan. *Work-life balance* merepresentasikan kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis tanpa menimbulkan konflik peran.

Ketidakseimbangan antara kedua aspek tersebut berpotensi memicu *work-family conflict*, stres berkepanjangan, dan *burnout syndrome* yang berdampak pada menurunnya kualitas kerja serta keterlibatan organisasi (Lesmana et al., 2026). Individu yang mampu mencapai keseimbangan kehidupan kerja cenderung memiliki tingkat kepuasan, loyalitas, dan produktivitas yang lebih tinggi.

- H<sub>1</sub>: *Good Corporate Governance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BEI Kantor Perwakilan Lampung
- H<sub>2</sub>: Jam kerja *Governance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BEI Kantor Perwakilan Lampung
- H<sub>3</sub>: *Good Corporate Governance* berpengaruh terhadap work-life balance pada BEI Kantor Perwakilan Lampung
- H<sub>4</sub>: Jam kerja berpengaruh terhadap *work-life balance* pada BEI Kantor Perwakilan Lampung
- H<sub>5</sub>: *Work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BEI Kantor Perwakilan Lampung
- H<sub>6</sub>: *Work-life balance* memediasi pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan pada BEI Kantor Perwakilan Lampung
- H<sub>7</sub>: *Work-life balance* memediasi pengaruh jam kerja terhadap kinerja karyawan pada BEI Kantor Perwakilan Lampung.



**Gambar 1. kerangka konseptual**

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal asosiatif (Creswell and Creswell 2024). Pendekatan kuantitatif digunakan karena

penelitian bertujuan menguji pengaruh antarvariabel secara objektif melalui pengukuran data numerik dan analisis statistic (Hair & Alamer, 2022). Penelitian kausal asosiatif bertujuan mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independen, yaitu *good corporate governance* dan jam kerja, terhadap variabel dependen berupa kinerja karyawan, dengan *work-life balance* sebagai variabel mediasi (Ansori, 2020). Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antarvariabel berdasarkan data yang diperoleh dari responden penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan di Bursa Efek Indonesia Kantor Perwakilan Lampung, Kota Bandar Lampung, karena memiliki aktivitas kerja dengan tuntutan ketelitian dan kinerja yang tinggi sehingga relevan dengan variabel penelitian. Penelitian dilakukan pada periode Februari–Maret 2026 yang meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, dan analisis penelitian.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan wawancara singkat kepada karyawan BEI Kantor Perwakilan Lampung, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, dan dokumen pendukung yang relevan. Populasi penelitian berjumlah 30 karyawan sehingga penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel agar hasil penelitian mampu merepresentasikan kondisi organisasi secara menyeluruh. Penggunaan jumlah sampel yang relatif kecil dalam penelitian ini tetap dapat diterima secara akademis karena metode PLS-SEM memiliki karakteristik yang lebih fleksibel terhadap ukuran sampel kecil dibandingkan SEM berbasis kovarian (*Covariance Based SEM*). PLS-SEM berorientasi pada prediksi dan pengembangan model teoritis serta tidak mensyaratkan distribusi data normal secara ketat. Penggunaan sampel jenuh pada penelitian ini bertujuan meminimalkan *sampling error* karena seluruh populasi dijadikan responden. Hasil penelitian lebih tepat digunakan untuk menjelaskan kondisi internal organisasi yang diteliti dan memiliki keterbatasan dalam generalisasi pada populasi yang lebih luas (Sugiyono, 2019).

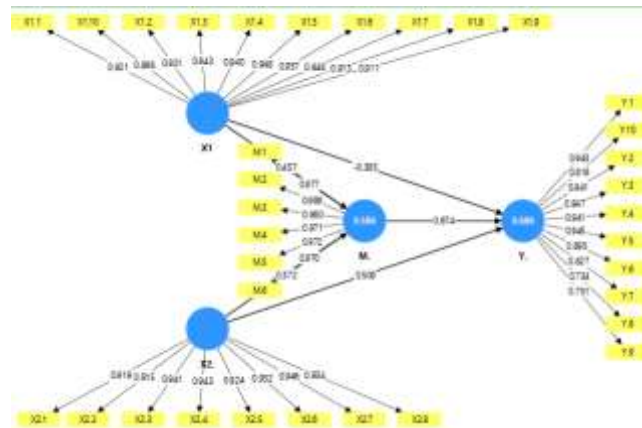
Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi SmartPLS 4 melalui pengujian *outer model* dan *inner model*. Uji validitas dilakukan menggunakan nilai *loading factor*  $> 0,70$ , sedangkan uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*  $> 0,70$ . Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji *path coefficient* (*t-statistics* dan *p-values*) serta koefisien determinasi (*R-square*) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil Penelitian

##### a. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Berdasarkan pengolahan data menggunakan SmartPLS 4 terhadap responden penelitian pada karyawan IDX Bursa Efek Indonesia Kantor Perwakilan Lampung, diperoleh hasil analisis statistik yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Model penelitian yang digunakan juga telah memenuhi kriteria pengujian model struktural dan model pengukuran sehingga data dinyatakan layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Penelitian ini dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh *Good Corporate Governance* dan jam kerja terhadap kinerja karyawan dengan *work-life balance* sebagai variabel mediasi pada IDX Bursa Efek Indonesia Kantor Perwakilan Lampung



**Gambar 2. Output Outer Loading**

Hasil pengujian *outer model* menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel *Good Corporate Governance* ( $X_1$ ), Jam Kerja ( $X_2$ ), *Work-Life Balance* (M), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70. Variabel  $X_1$  memiliki nilai *loading factor* sebesar 0,896–0,957, variabel  $X_2$  sebesar 0,904–0,982, variabel M sebesar 0,960–0,977, dan variabel Y sebesar 0,734–0,947. Seluruh indikator dinyatakan valid dan mampu merepresentasikan masing-masing konstruk penelitian secara baik sehingga layak digunakan dalam analisis penelitian.

##### b. Analisis Model Struktural (Inner Model)

Hasil pengujian *R-square* menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi sebesar 0,686 atau 68,6% oleh *Good Corporate Governance*, Jam Kerja, dan *Work-Life Balance*. Sementara itu, variabel *Work-Life Balance* dipengaruhi sebesar 0,586 atau 58,6% oleh variabel *Good Corporate Governance* dan Jam Kerja. Hal ini menunjukkan

bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian.

**Tabel 1. Nilai R-Square**

Variabel Endogen	R-Square
Kinerja Karyawan	0,686
<i>Work-Life Balance</i>	0,586

**c. Uji Hipotesis (Path Coefficient)**

**Tabel 2. Hasil Path Coefficient  
Hubungan Variabel Koefisien T-statistics P-value Keterangan**

Hubungan Variabel	Koefisien	T statistics	P values	Keterangan
X1 -> Y.	-0.385	2.085	0.037	Signifikan
X2. -> Y.	0.508	2.038	0.042	Signifikan
X1 -> M.	0.457	2.643	0.008	Signifikan
X2. -> M.	0.372	2.009	0.045	Signifikan
M. -> Y.	0.674	3.492	0.000	Signifikan

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh hubungan antarvariabel menunjukkan pengaruh yang signifikan karena memiliki nilai *T statistics* > 1,96 dan *P values* < 0,05. Variabel *Good Corporate Governance* (GCG) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar -0,385, yang menunjukkan arah hubungan negatif. Sementara itu, jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,508. Selain itu, GCG dan jam kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* masing-masing sebesar 0,457 dan 0,372. Variabel *work-life balance* sendiri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien terbesar, yaitu 0,674. Hasil ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**d. Pengaruh Tidak Langsung (Mediating Effect)**

**Tabel 3. Specific Indirect Effect**

Hubungan Variabel	Koefisien	T statistics	P values	Keterangan
X1 -> M. -> Y.	0.308	2.297	0.022	Signifikan
X2. -> M. -> Y.	0.251	1.382	0.167	Tidak signifikan

*Work-Life Balance* terbukti menjadi mediator signifikan pada hubungan *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Karyawan. Namun, *Work-Life Balance* tidak

terbukti menjadi mediator signifikan pada hubungan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## **Pembahasan**

Objek penelitian dalam studi ini adalah BEI Kantor Perwakilan Lampung yang merupakan lembaga jasa keuangan dengan karakteristik pekerjaan berbasis pelayanan, edukasi, koordinasi, dan pengawasan pasar modal. Aktivitas kerja di lingkungan BEI tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga menuntut ketelitian tinggi, kemampuan komunikasi, pencapaian target edukasi dan literasi keuangan, serta koordinasi dengan berbagai pemangku kepentingan seperti investor, perusahaan, akademisi, dan institusi pemerintah. Karakteristik tersebut menyebabkan karyawan menghadapi tuntutan kerja yang cukup kompleks, baik dari sisi beban tugas, tekanan waktu, maupun tanggung jawab profesional. Kondisi empiris tersebut menjadikan penerapan *Good Corporate Governance* (GCG), pengaturan jam kerja, dan *work-life balance* sebagai aspek penting dalam mendukung kinerja karyawan. Tingginya tuntutan pekerjaan dan budaya kerja profesional di BEI berpotensi menimbulkan tekanan kerja apabila tidak diimbangi dengan sistem kerja yang jelas dan dukungan organisasi yang memadai.

### **1. Pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Good Corporate Governance* (GCG) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan tata kelola perusahaan yang terlalu ketat, formal, dan berorientasi pada prosedur dapat menimbulkan tekanan administratif serta mengurangi fleksibilitas kerja karyawan. Pada BEI Kantor Perwakilan Lampung, kondisi tersebut dapat terjadi karena karyawan tidak hanya dituntut memenuhi target kerja, tetapi juga harus mengikuti standar operasional, sistem pengawasan, dan proses pelaporan yang cukup kompleks. Akibatnya, sebagian waktu dan energi karyawan lebih banyak terserap pada pemenuhan prosedur administratif dibandingkan optimalisasi produktivitas kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan GCG yang tidak diimbangi dengan fleksibilitas dan dukungan organisasi berpotensi menurunkan efektivitas kerja karyawan. Melalui penerapan prinsip-prinsip GCG seperti transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran, organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur, adil, dan profesional. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, serta memiliki kepercayaan yang lebih tinggi terhadap organisasi. Penerapan GCG juga membantu memperjelas pembagian

tugas dan alur kerja sehingga karyawan dapat menjalankan pekerjaannya secara optimal. Implementasi tata kelola perusahaan yang baik mampu meningkatkan kualitas kerja, produktivitas, serta pencapaian kinerja karyawan secara keseluruhan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Nazam, (2024) yang menyatakan bahwa penerapan *Good Corporate Governance* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan karena mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur, transparan, dan profesional. Penelitian Syamsuddin, (2023) juga menegaskan bahwa penerapan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan tanggung jawab dalam organisasi dapat meningkatkan kualitas kerja serta efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas. Dalam perspektif *Job Demands-Resources Theory (JD-R)*, *Good Corporate Governance* dipandang sebagai *job resources* yang mampu membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan melalui kejelasan aturan, dukungan organisasi, serta sistem kerja yang adil. Ketersediaan sumber daya organisasi tersebut dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan kerja, dan rasa aman psikologis karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Penerapan *Good Corporate Governance* pada BEI Kantor Perwakilan Lampung menunjukkan bahwa tata kelola organisasi memiliki peran penting dalam mendukung keteraturan sistem kerja, kejelasan tanggung jawab, serta pengawasan pelaksanaan tugas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Good Corporate Governance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa penerapan tata kelola yang terlalu berorientasi pada prosedur, pelaporan, dan pengawasan dapat meningkatkan tekanan administratif bagi karyawan. Pada BEI Kantor Perwakilan Lampung, karyawan tidak hanya bertanggung jawab terhadap aktivitas operasional internal, tetapi juga menjalankan fungsi edukasi pasar modal, literasi keuangan, dan koordinasi dengan berbagai pemangku kepentingan yang menuntut ketepatan, profesionalisme, dan kepatuhan terhadap standar kerja. Tingginya tuntutan kepatuhan terhadap prosedur organisasi berpotensi mengurangi fleksibilitas kerja dan memperbesar beban administratif sehingga efektivitas kerja karyawan menjadi kurang optimal. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan *Good Corporate Governance* pada organisasi jasa keuangan seperti BEI perlu diimbangi dengan sistem kerja yang lebih adaptif, dukungan organisasi yang memadai, serta pengelolaan beban kerja yang proporsional agar tujuan peningkatan kinerja karyawan dapat tercapai secara optimal.

## **2. Pengaruh Jam kerja Governance terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Jam Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa pengaturan jam kerja yang baik memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki jadwal kerja teratur, waktu istirahat yang cukup, serta pembagian waktu kerja yang proporsional cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih optimal. Pengelolaan jam kerja yang efektif juga membantu karyawan menjaga kondisi fisik dan mental sehingga dapat meningkatkan fokus, disiplin, dan kualitas hasil kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Neksen et al., (2021) yang menyatakan bahwa jam kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena pengaturan waktu kerja yang tepat dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Putri & Edalmen, (2023), juga menunjukkan bahwa penerapan jam kerja yang teratur dan adil mampu meningkatkan kualitas serta kuantitas kerja karyawan. Dalam perspektif *Job Demands-Resources Theory* (JD-R), jam kerja termasuk dalam kategori job demands yang dapat memengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan.

Apabila tuntutan waktu kerja dapat dikelola secara seimbang dan didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, maka karyawan akan mampu mempertahankan energi, motivasi, dan performa kerja secara optimal. Pada BEI Kantor Perwakilan Lampung, pengaturan jam kerja yang terstruktur terbukti mendukung peningkatan kinerja karyawan karena aktivitas kerja menuntut ketepatan waktu, disiplin, serta pencapaian target yang berkaitan dengan edukasi pasar modal dan koordinasi dengan berbagai pemangku kepentingan. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan BEI memiliki kemampuan adaptasi dan profesionalisme yang cukup tinggi dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. tingginya intensitas pekerjaan dan pelaksanaan tugas di luar jam kerja formal berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan psikologis apabila berlangsung secara terus-menerus. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja yang dihasilkan dari pengaturan jam kerja belum sepenuhnya mencerminkan terciptanya kesejahteraan kerja yang optimal. Dalam konteks organisasi jasa keuangan seperti BEI, budaya kerja yang berorientasi pada target dan kepatuhan terhadap standar operasional dapat mendorong karyawan tetap mempertahankan performa meskipun berada dalam tekanan kerja yang tinggi. pengelolaan jam kerja tidak hanya perlu berorientasi pada pencapaian produktivitas, tetapi juga harus mempertimbangkan aspek keberlanjutan kinerja dan

kesejahteraan psikologis karyawan agar efektivitas organisasi dapat terjaga dalam jangka panjang.

### **3. Pengaruh Good Corporate Governance terhadap work-life balance**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Good Corporate Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan tata kelola organisasi yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, transparan, dan suportif sehingga membantu karyawan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Penerapan prinsip transparansi, akuntabilitas, serta keadilan organisasi membuat karyawan merasa lebih aman, nyaman, dan memiliki kejelasan dalam menjalankan tugas sehingga dapat mengurangi tekanan kerja dan konflik peran.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Nguyen & Dang, (2022), yang menyatakan bahwa penerapan tata kelola organisasi yang transparan dan etis dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis serta keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Penelitian Moon et al., (2024), dukungan organisasi dan sistem kerja yang adil berpengaruh signifikan terhadap peningkatan *work-life balance*. Penelitian Bahl & Martinez-Vazquez, (2023), akuntabilitas dan dukungan organisasi mampu mengurangi konflik kerja dan kehidupan pribadi sehingga meningkatkan keseimbangan hidup karyawan.

Penerapan *Good Corporate Governance* pada BEI Kantor Perwakilan Lampung terbukti mampu mendukung terciptanya *work-life balance* yang lebih optimal bagi karyawan. Penerapan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan kejelasan pembagian tugas membantu karyawan memahami tanggung jawab kerja secara lebih terarah sehingga mampu mengurangi ambiguitas peran dan konflik pekerjaan. Pada lingkungan kerja BEI yang memiliki karakteristik pekerjaan berbasis pelayanan, edukasi pasar modal, serta koordinasi dengan berbagai pemangku kepentingan, sistem tata kelola yang jelas menjadi penting untuk menciptakan stabilitas kerja dan mengurangi tekanan psikologis karyawan. *work-life balance* di lingkungan BEI belum sepenuhnya terbentuk hanya karena penerapan tata kelola organisasi yang baik. Tingginya tuntutan profesionalisme, target kerja, dan aktivitas kerja di luar jam formal masih berpotensi menimbulkan tekanan kerja bagi karyawan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa penerapan *Good Corporate Governance* pada organisasi jasa keuangan seperti BEI tidak hanya perlu berorientasi pada kepatuhan prosedural, tetapi juga harus didukung oleh kebijakan kerja yang lebih adaptif, fleksibilitas kerja, dan perhatian terhadap kesejahteraan psikologis karyawan.

implementasi GCG tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pengawasan organisasi, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

#### **4. Pengaruh Jam kerja terhadap work-life balance**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Jam Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap work-life balance karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa pengaturan jam kerja yang baik dan proporsional mampu membantu karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Jam kerja yang teratur, waktu istirahat yang cukup, serta pembagian waktu kerja yang sesuai membuat karyawan lebih mampu mengelola energi, waktu, dan tanggung jawab antara pekerjaan dan kehidupan sosial maupun keluarga. *Job Demands-Resources Theory* (JD-R), jam kerja termasuk dalam kategori job demands yang dapat memengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan. Apabila tuntutan waktu kerja dapat dikelola secara seimbang, maka karyawan akan lebih mudah mempertahankan kesejahteraan psikologis dan mencapai *work-life balance* yang optimal. Jam kerja yang terlalu panjang dan tidak teratur berpotensi menimbulkan stres kerja, kelelahan, serta konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Anhar et al., (2025), pengaturan jam kerja yang fleksibel dan proporsional berpengaruh positif terhadap work-life balance karyawan. Andini et al., (2025), durasi kerja yang seimbang mampu mengurangi konflik kerja-keluarga dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Virgiawan & Kusmayadi, (2024), menemukan bahwa pengelolaan jam kerja yang efektif dapat membantu karyawan menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi secara lebih optimal.

Pengaturan jam kerja pada BEI Kantor Perwakilan Lampung terbukti mendukung terciptanya *work-life balance* karyawan yang lebih baik. Secara empiris, pengelolaan waktu kerja yang relatif terstruktur membantu karyawan dalam membagi waktu antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi ini penting mengingat karakteristik pekerjaan di BEI tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mencakup aktivitas edukasi pasar modal, koordinasi dengan berbagai pemangku kepentingan, serta pelaksanaan kegiatan di luar jam kerja formal yang memerlukan kesiapan dan mobilitas tinggi. Pengaturan jam kerja yang lebih jelas memungkinkan karyawan memiliki kepastian waktu kerja dan waktu pemulihan sehingga mampu mengurangi potensi stres dan kelelahan kerja. *Work-life balance* pada karyawan BEI belum sepenuhnya terlepas

dari tingginya tuntutan pekerjaan. Beberapa aktivitas kerja masih menuntut fleksibilitas waktu dan penyelesaian target dalam waktu tertentu sehingga berpotensi mengaburkan batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pengaturan jam kerja yang baik saja belum cukup untuk menciptakan keseimbangan kerja yang optimal apabila tidak didukung oleh budaya organisasi yang suportif dan pengelolaan beban kerja yang proporsional. Pada organisasi jasa keuangan seperti BEI, pengelolaan jam kerja perlu diarahkan tidak hanya untuk menjaga produktivitas, tetapi juga untuk mendukung keberlanjutan kesejahteraan psikologis dan kualitas hidup karyawan.

### **5. Pengaruh Work-life balance terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan produktivitas, fokus kerja, serta kualitas penyelesaian tugas. Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kondisi psikologis yang lebih stabil, dan motivasi kerja yang lebih tinggi sehingga mampu bekerja secara lebih optimal.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Wibowo & Ahmadi, 2024), *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Rahmayati, (2021), keseimbangan kehidupan kerja mampu meningkatkan kualitas kerja serta mengurangi tekanan psikologis dalam pekerjaan. Fadli & Mahendra, (2024), karyawan yang memiliki *work-life balance* yang baik cenderung menunjukkan tingkat loyalitas, kepuasan kerja, dan kinerja yang lebih tinggi. *Work-life balance* pada BEI Kantor Perwakilan Lampung terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Karyawan yang memiliki *work-life balance* yang baik cenderung menunjukkan tingkat loyalitas, kepuasan kerja, dan kinerja yang lebih tinggi. Pada BEI Kantor Perwakilan Lampung, *work-life balance* terbukti menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan karena keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu karyawan menjaga stabilitas psikologis, fokus kerja, serta motivasi dalam menyelesaikan tugas. Kondisi ini relevan dengan karakteristik pekerjaan di BEI yang memiliki tekanan kerja cukup tinggi, seperti pelaksanaan edukasi pasar modal, pencapaian target literasi keuangan, dan koordinasi

dengan berbagai pemangku kepentingan yang sering kali membutuhkan intensitas kerja tinggi serta keterlibatan di luar jam kerja formal.

Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja cenderung lebih mampu mengelola stres dan mempertahankan produktivitas dalam menghadapi tuntutan organisasi. Hasil penelitian juga mengindikasikan bahwa terciptanya *work-life balance* pada lingkungan kerja BEI masih menghadapi tantangan, terutama akibat budaya kerja yang berorientasi pada target dan profesionalisme tinggi. Karyawan tetap dituntut mempertahankan performa meskipun menghadapi tekanan kerja yang berpotensi mengurangi waktu pemulihan dan kehidupan pribadi. Peningkatan kinerja karyawan pada organisasi jasa keuangan seperti BEI tidak hanya bergantung pada kemampuan individu dalam mengatur keseimbangan hidup, tetapi juga memerlukan dukungan organisasi melalui kebijakan kerja yang lebih adaptif, pengelolaan beban kerja yang proporsional, serta lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan secara berkelanjutan.

## **6. Pengaruh Work-life balance memediasi Good Corporate Governance terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* mampu memediasi pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan *Good Corporate Governance* tidak hanya berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan, tetapi juga melalui terciptanya keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Penerapan prinsip transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, dan keadilan dalam organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan suportif sehingga membantu karyawan menjaga keseimbangan hidup serta meningkatkan kualitas kerja. Dukungan organisasi, kejelasan aturan kerja, dan sistem kerja yang adil mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan sehingga tercipta *work-life balance* yang lebih baik. Kondisi tersebut kemudian mendorong peningkatan motivasi, keterlibatan kerja, dan produktivitas karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Zahara et al., (2024), lingkungan organisasi yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja mampu memperkuat pengaruh kebijakan organisasi terhadap kinerja karyawan. Septiandi & Loliyani, (2025), *work-life balance* berperan penting dalam menjaga stabilitas psikologis dan produktivitas kerja karyawan. *Work-life balance* mampu menjadi mekanisme penghubung antara faktor

organisasi dan peningkatan kinerja individu (Hasibuan et al., 2025; Muhtar et al., 2025). *Work-life balance* terbukti menjadi variabel mediasi yang memperkuat pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan pada BEI Kantor Perwakilan Lampung.

*Work-life balance* terbukti menjadi variabel mediasi yang memperkuat pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan pada BEI Kantor Perwakilan Lampung. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan tata kelola organisasi yang baik tidak secara langsung meningkatkan kinerja karyawan, tetapi terlebih dahulu menciptakan kondisi kerja yang lebih teratur, adil, dan suportif sehingga membantu karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pada lingkungan kerja BEI yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tuntutan ketelitian, target kerja, serta koordinasi intensif dengan berbagai pemangku kepentingan, kejelasan sistem kerja dan pembagian tanggung jawab menjadi faktor penting dalam mengurangi tekanan psikologis dan konflik peran yang dialami karyawan.

Penerapan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan kejelasan prosedur kerja di BEI mampu meningkatkan rasa aman dan kepastian kerja bagi karyawan sehingga mendukung terciptanya *work-life balance* yang lebih baik. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya fokus, motivasi, dan keterlibatan kerja karyawan yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja. Hasil penelitian juga mengindikasikan bahwa penerapan *Good Corporate Governance* yang terlalu berorientasi pada prosedur dan pengawasan dapat menimbulkan tekanan administratif apabila tidak diimbangi dengan fleksibilitas kerja dan dukungan organisasi yang memadai. Pada organisasi jasa keuangan seperti BEI, implementasi *Good Corporate Governance* perlu diarahkan tidak hanya pada aspek kepatuhan dan pengendalian organisasi, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang mampu mendukung kesejahteraan psikologis karyawan

## **7. Pengaruh *Work-life balance* memediasi jam kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak mampu memediasi pengaruh jam kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh jam kerja terhadap kinerja karyawan lebih dominan terjadi secara langsung dibandingkan melalui *work-life balance*. Meskipun pengaturan jam kerja memiliki hubungan dengan keseimbangan kehidupan kerja, namun kondisi tersebut belum cukup kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui mekanisme mediasi

*work-life balance*. Jam kerja merupakan bagian dari *job demands* yang dapat memengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan. Akan tetapi, apabila tuntutan kerja masih dapat ditoleransi dan karyawan mampu beradaptasi dengan pola kerja yang ada, maka *work-life balance* tidak selalu menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kinerja. Karyawan umumnya telah beradaptasi dengan tuntutan kerja yang tinggi dan budaya kerja yang profesional sehingga perubahan pada *work-life balance* belum cukup kuat memengaruhi peningkatan kinerja. Faktor seperti profesionalisme, komitmen organisasi, dan orientasi pada hasil diduga lebih dominan dalam menentukan kinerja dibandingkan keseimbangan kehidupan kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Marsyanda, E., & Rozaq, (2025), yang menyatakan bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam kondisi kerja tertentu. Tekanan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja tidak selalu memengaruhi kualitas penyelesaian pekerjaan secara langsung (Rizky et al., 2024; Nawano et al., 2024). *Work-life balance* dalam penelitian ini belum mampu menjadi variabel mediasi yang signifikan pada hubungan antara jam kerja dan kinerja karyawan.

*Work-life balance* dalam penelitian ini belum mampu menjadi variabel mediasi yang signifikan pada hubungan antara jam kerja dan kinerja karyawan di BEI Kantor Perwakilan Lampung. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh jam kerja terhadap kinerja karyawan cenderung terjadi secara langsung dibandingkan melalui mekanisme keseimbangan kehidupan kerja. Kondisi ini dapat dijelaskan oleh karakteristik pekerjaan di lingkungan BEI yang memiliki orientasi kuat pada pencapaian target, profesionalisme, ketepatan waktu, serta tanggung jawab institusional dalam pelaksanaan edukasi pasar modal dan koordinasi dengan berbagai pemangku kepentingan. Dalam konteks organisasi jasa keuangan, tuntutan pekerjaan yang tinggi telah menjadi bagian dari budaya kerja sehingga karyawan tetap dituntut mempertahankan kinerja meskipun menghadapi tekanan waktu dan intensitas pekerjaan yang tinggi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan BEI cenderung memandang jam kerja sebagai konsekuensi profesional yang harus dipenuhi untuk mencapai target organisasi, bukan semata-mata sebagai faktor yang memengaruhi keseimbangan kehidupan pribadi. Kondisi tersebut menyebabkan *work-life balance* belum menjadi mekanisme utama yang menjelaskan hubungan antara jam kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, budaya kerja yang menekankan disiplin, komitmen, dan tanggung jawab

organisasi memungkinkan karyawan tetap mempertahankan produktivitas meskipun keseimbangan kehidupan kerja belum sepenuhnya optimal. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja di lingkungan BEI masih lebih dipengaruhi oleh faktor struktural organisasi, seperti target kerja, sistem pengawasan, dan tuntutan profesionalisme, dibandingkan aspek kesejahteraan psikologis karyawan. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus tanpa diimbangi kebijakan kerja yang adaptif dan dukungan organisasi terhadap kesejahteraan karyawan, maka berpotensi menimbulkan akumulasi stres kerja, kelelahan emosional (*burnout*), serta penurunan kualitas kerja dalam jangka panjang. Organisasi perlu memandang *work-life balance* tidak hanya sebagai aspek individual, tetapi juga sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk menjaga keberlanjutan kinerja dan kesehatan psikologis karyawan pada organisasi dengan intensitas kerja tinggi seperti BEI Kantor Perwakilan Lampung.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *Good Corporate Governance* dan jam kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BEI Kantor Perwakilan Lampung. *Good Corporate Governance* dan jam kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*, sedangkan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* mampu memediasi pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan, tetapi belum mampu memediasi pengaruh jam kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan tata kelola organisasi yang baik mampu menciptakan sistem kerja yang lebih terstruktur, transparan, dan suportif sehingga mendukung keseimbangan kehidupan kerja serta peningkatan kinerja karyawan. Pada organisasi jasa keuangan seperti BEI Kantor Perwakilan Lampung, pengaruh jam kerja terhadap kinerja lebih dipengaruhi oleh budaya kerja yang berorientasi pada target, disiplin, dan profesionalisme dibandingkan oleh kondisi *work-life balance*.

### **Saran**

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan memperkuat kajian mengenai pengaruh *Good Corporate Governance* (GCG), jam kerja, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan, serta menunjukkan bahwa *work-life balance*

mampu memediasi pengaruh GCG terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia bahwa pada organisasi jasa keuangan, budaya kerja yang profesional dan berorientasi target lebih dominan memengaruhi kinerja dibanding keseimbangan kehidupan kerja. Secara praktis, penelitian ini menjadi masukan bagi organisasi untuk memperkuat penerapan GCG yang tidak hanya berfokus pada kepatuhan prosedural, tetapi juga mendukung kesejahteraan karyawan melalui pengelolaan jam kerja yang proporsional, lingkungan kerja yang suportif, serta kebijakan yang menjaga keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan guna meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

## DAFTAR REFERENSI

- Andini, A. N., Abdillah, F., & Bramantyo, P. L. (2025). Hubungan konflik pekerjaan dan keluarga dengan kesempatan promosi jabatan pada karyawan wanita di sektor pertambangan. *Journal of Syntax Literate*, 10(1).
- Anhar, R. A., Suryaningsih, A., & Fadillah, R. N. P. (2025). Pengaruh fleksibilitas jam kerja dan work life balance terhadap peningkatan produktivitas karyawan Gen Z. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 3(1), 233–243.
- Ansori, M. (2020). *Metode penelitian kuantitatif Edisi 2*. Airlangga University Press.
- Azizah, M. Z., & Athoillah, A. (2025). Keseimbangan Kehidupan Kerja: dalam Perspektif Produktivitas Kerja Modern. *Bookchapter Manajemen SDM*, 1, 294–328.
- Bahl, R. W., & Martinez-Vazquez, J. (2023). Perspectives in fiscal decentralization: Challenges and the unfinished agenda. *Perspectives in Fiscal Decentralization: Challenges and the Unfinished Agenda (February 1, 2023)*. *Canadian Tax Journal/Revue Fiscale Canadienne*, 70, 69–96.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2013). Job demands-resources model. *Revista de Psicologia Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 29(3), 107–115.
- BPS. (2022). *Februari 2022: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,83 persen dan Rata-rata upah buruh sebesar 2,89 juta rupiah per bulan*. Badan Pusat Statistik Indonesia.
- Darim, A. (2020). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40.
- Fadhli, N., & Mahendra, Z. (2024). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Produktivitas dan Loyalitas Pegawai Kantor Walikota Pekanbaru. *Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi Kewirausahaan (JAMEK)*, 4(3), 353–364.
- Fadilah, N., Ardiansyah, M. Y., & Firdaus, M. (2025). Integrasi prinsip good corporate governance dalam meningkatkan efisiensi dan kepercayaan publik pada lembaga keuangan syariah di Indonesia. *Jurnal At-Tamwil: Kajian Ekonomi Syariah*, 7(1), 134–149.
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied

example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 100027.

- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). pengaruh Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. angkasa pura II (persero) kantor cabang kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., Jufrizen, J., & Farisi, S. (2025). Work-Life Balance dan Job Satisfaction Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Peran Mediasi Work Engagement. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 26(1), 38–56.
- Irawan, B., Ligery, F., Setiawan, A., & Subandi, S. (2026). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Inovasi, dan Etika Bisnis Islam terhadap Pemasaran Media Sosial pada Generasi Z yang Berperan sebagai Tiktok Affiliater. *Literasi: Jurnal Pendidikan Guru Indonesia*, 5(1), 12–25.
- Irvan, M., & Idulfilastri, R. M. (2023). JD-R Model: Pengaruh Sumber Daya, Keterikatan Kerja, dan Tuntutan terhadap Kinerja Karyawan. *Psyche 165 Journal*, 137–142.
- Jacobalis, R. J. (2025). Optimalisasi kinerja organisasi melalui manajemen kerja hybrid: mengatasi digital burnout dan retensi talenta bakat. *Mount Hope Economic Global Journal*, 3(3), 1–23.
- John W. Creswell, & J. David Creswell. (2024). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* ((6th ed.)). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Lesmana, M. T., Nabila, N., & Nasution, A. E. (2026). Peran Mediasi Kepuasan Kerja: Work Life Balance Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan. *Journal Economics And Strategy*, 7(1), 198–218.
- Luis Marnisah, M. M., Kore, J. R. R., MM, M. H., & CRMPA, C. (2024). *Pilar manajemen SDM (teori, filosofi dan implementasi)*. Deepublish.
- Maharani, E. D., & Rizani, A. (2023). Pengaruh Modal, Tenaga Kerja, Jam Kerja Dan Lama Usaha Terhadap Pendapatan Konter Pulsa di Kota Palangka Raya. *JEMBA: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen & Bisnis, Akuntansi*, 3(1), 24–38.
- Maharani, E. N., Akbar, A. M., Maheswari, J. L., & Suwarsit, S. (2024). Penerapan good corporate governance dalam meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(4), 384–393.
- Marsyanda, E., & Rozaq, K. (2025). The Influence of Work-Life Balance and Employee Engagement on Performance Through Job Satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 21(1), 106–124.
- Masitoh, S., & Lestari, T. (2024). Pengaruh Jam Kerja dan Sistem Kerja Shifting terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Buah Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(10), 1–8.
- Moon, K.-K., Lim, J., & Kim, J.-S. (2024). Examining the effect of organizational justice on turnover intention and the moderating role of generational differences: evidence from Korean public employees. *Sustainability*, 16(6), 2454.
- Muhtar, S., Putri, S., Fitria, S., & Ginting, C. D. B. (2025). Tinjauan Teoritis tentang Hubungan antara Work-Life Balance dan OCB dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Indonesian Journal of Accounting, Governance, and Auditing*, 49–63.
- Nahuelhual, L., Saavedra, G., Pizarro, V., Barriga Parra, J., Blanco, G., Estévez, R., Gelcich, S., Libuy, M., & Segovia, N. I. (2025). Conceptualisation and Assessment of Inequality in Small-Scale Fisheries. *Fish and Fisheries*, 26(6), 1021–1039.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/faf.70014>

- Nasir, M. (2022). Meraih Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Jam Kerja. *NeoRespublica: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 4(1), 12–25.
- Nawano, R., Sarpan, S., Wahyuni, N., Mofu, C. J., & Fikri, M. N. (2024). Work-life balance terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 180–186.
- Nazam, R. M. (2024). The Effect of The Application of Good Corporate Governance (GCG) Principles on Job Satisfaction and Employee Performance. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 5(4).
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112.
- Nguyen, Q. K., & Dang, V. C. (2022). The impact of risk governance structure on bank risk management effectiveness: evidence from ASEAN countries. *Heliyon*, 8(10), e11192. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11192>
- Nugroho, A., Sudrajat, E., & Wulandhari, O. (2024). The effect of work-life balance and supervisor support on turnover intention and its impact on employee performance. *Journal of Management Science (JMAS)*, 7(3), 345–354.
- Pastika, D. B. W. (2025). Hak dan Kewajiban Pekerja. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 51.
- Prabowo, V. D., & Wahyuni, S. (2024). Model Konseptual Tuntutan Pekerjaan dan Sumber Daya Pekerjaan (Jd-R), Keterikatan Kerja, dan Kesejahteraan Guru Honorar. *Prosiding Seminar Nasional ADPI Mengabdikan Untuk Negeri*, 5(1), 42–55.
- Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. (2023). Pengaruh employee engagement dan work life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 432–444.
- Putri, M. P., & Edalmen, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 687–696.
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan kerja dan kehidupan (work life balanced) pada wanita bekerja. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 4(2), 129–141.
- Ramdhani, D. Y. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Work Life Balance As a Factor Affecting Employee Performance). *Jurnal Manajerial*, 20(1), 98–106.
- Rizky, M., Nawawi, Z. M., & Inayah, N. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Stress Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Pandemi Covid-19 di Bank Muamalat KCU Medan Baru. *As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal*, 3(2), 779–794.
- Sabilla, R. A. N., & Wartini, S. (2025). Work-life balance dalam era digitalisasi kerja: Analisis dampak terhadap kinerja karyawan. *Bookchapter Manajemen SDM*, 1, 556–581.
- Septiandi, R., & Loliyani, R. (2025). Pengaruh work life balance dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada badan pusat statistik (BPS) Pesawaran. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 11(2), 91–104.
- Sugiyono. (2019). *Metode Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Syamsuddin, S. (2023). Pengaruh Penerapan Prinsip Good Corporate Governance dalam

*Pengaruh Good Corporate Governance, Jam Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan dengan Work-Life Balance Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada IDX Bursa Efek Kantor Perwakilan Lampung)*

meningkatkan kinerja karyawan. *Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 7(3), 2225–2233.

Virgiawan, Z. N., & Kusmayadi, D. (2024). Analisis implementasi kebijakan fleksibilitas kerja dalam meningkatkan keseimbangan antara kualitas kehidupan kerja dan kualitas kehidupan pribadi karyawan di era digital. *JHIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(8), 8994–9002.

Wibowo, S. W., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Gen Z. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12).

Zahara, D., Fitria, E. D., Halimatussa'diyah, H., & Julian, P. D. (2024). Analisis Work Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Literasi: Journal of Innovation Literacy Studies*, 1(2), 87–97.

Zega, M., Halawa, F., & Waruwu, E. (2025). Faktor Penentu Kesejahteraan dan Kesehatan Psikologis Karyawan di Tempat Kerja Modern. *Jurnal Ekonomi (LIKUID)*, 1(03), 177–189.