



PENGARUH *WORK PLACE WELL-BEING* DAN *MENTAL HEALTH* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA KARYAWAN BULOG JASTASMA KANWIL SULSELBAR

Nita Asmara¹, Eka Suhartini², Amir³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work place well-being* dan *mental health* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel moderating pada bulog jastasma kanwil sulsebar. Dalam penelitian ini variabel yang dilakukan adalah *work place well-being* dan *mental health* sebagai variabel independen, kinerja sebagai variabel dependen, dan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui survei menggunakan kuisioner. jumlah sampel yang digunakan yaitu 100 orang. Data diolah dengan metode menggunakan Smart PLS 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work place well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *mental health* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *work place well-being* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi motivasi kerja, dan *mental health* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi motivasi kerja.

Kata kunci: *Work Place Well-Being, Mental Health, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work place well-being and mental health on employee performance through work motivation as a moderating variable at Bulog Jastasma Kanwil Sulsebar. In this study, the variables used are work place well-being and mental health as independent variables, performance as the dependent variable, and work motivation as a moderating variable. The data source used in this study is primary data collected through a survey using a questionnaire. The number of samples used is 100 people. The data is processed using the Smart PLS 4 method. The results of this study indicate that work place well-being has a positive and significant effect on employee performance, mental health has a positive and significant effect on employee performance, work place well-being has a negative and significant effect on employee performance moderated by work motivation, and mental health has a negative and insignificant effect on employee performance moderated by work motivation.

Keywords: *Work Place Well-Being, Mental Health, Employee Performance, Work Motivation*



PENDAHULUAN

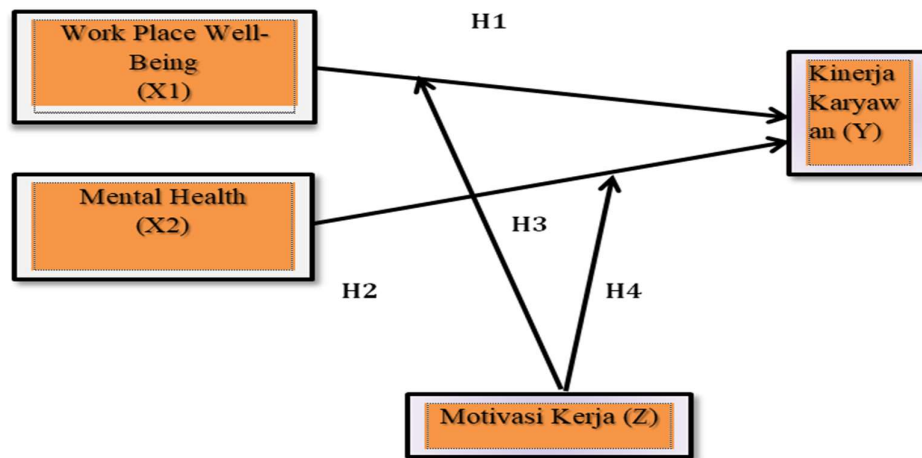
Globalisasi telah membawa banyak perubahan mendasar di berbagai bidang seperti ekonomi, teknologi, dan politik. Sektor ekonomi memiliki pengaruh paling kuat. Namun, pengaruh tersebut juga menimbulkan berbagai perubahan di bidang lain, seperti pengelolaan sumber daya manusia, yang sering disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Sumber daya manusia sangat penting karena berperan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lain untuk memenuhi tujuan perusahaan, (Fitriani et al., 2020).

Fenomena yang didapatkan penulis adalah Indonesia memiliki 131 juta orang yang bekerja dan 39,84% di antaranya bekerja sebagai karyawan (Badan Pusat Statistik, 2020). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa masih terdapat banyak isu permasalahan yang berkaitan dengan well being pada karyawan, sehingga perusahaan harus mampu memberikan apa yang karyawan butuhkan, yaitu workplace well-being pada karyawan (Hasibuan & Malayu, 2013).

Kinerja adalah hasil kerja atau tingkat keberhasilan kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada para pegawai dalam bidang pekerjaannya, (Adamy, 2016). Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja yang diperoleh karyawan, hasil tersebut berdasarkan dengan tanggung jawab yang diamanahkan oleh perusahaan (Wartono, 2017). *Workplace Well-being* merupakan salah satu isu penting yang perlu diperhatikan karena memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, sehingga berpengaruh pada keuntungan yang diperoleh perusahaan, (Sawitri & Siswati, 2019). Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi, semangat kerja tinggi, disiplin tinggi demi mendukung tujuan perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan bahwa salah satu bentuk pengelolaan karyawan adalah dengan program kesejahteraan karyawan, (Ramadhany et al., 2017).

Selain itu faktor lain yang akan mempengaruhi kinerja karyawan adalah mental health, Kesehatan mental adalah cara kita berpikir, merasakan dan bertindak. Masalah kesehatan mental adalah serangkaian kondisi yang berdampak pada kesehatan mental. Karenanya, ini adalah kondisi yang mengganggu suasana hati kita, perilaku, pemikiran atau cara seseorang berinteraksi dengan orang lain. Penulis menemukan fenomena Menurut Riset Kesehatan Dasar Indonesia (Riskesdas) pada tahun 2018 sebesar 80% - 90% kasus bunuh diri di Indonesia akibat dari kesehatan mental, seperti depresi dan kecemasan. Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) Kementerian Kesehatan tahun 2018 menunjukkan prevalensi rumah tangga dengan anggota menderita gangguan jiwa skizofrenia meningkat dari 1,7 menjadi 7 persen di 2018.

Salah satu hal yang menarik perhatian peneliti yaitu Dalam era di mana tekanan pekerjaan semakin meningkat, memahami bagaimana kondisi mental dan emosional memengaruhi efektivitas kerja menjadi sangat penting. Dengan meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja, kita tidak hanya dapat menciptakan lingkungan yang lebih sehat dan menyenangkan, tetapi juga mendorong inovasi, kreativitas, dan kolaborasi di antara karyawan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan.



Kerangka Konseptual

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada Bulog Jastasma Kanwil SulselBar Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Bulog Jastasma Kanwil SulselBar. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Nonprobability Sampling dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh atau sensus. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan Bulog Jastasma Kanwil SulselBar. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan bantuan SmartPLS versi 4.0 *for windows*

HASIL

Dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah nilai yang terdapat Dalam penelitian ini, dasar pengujian hipotesis menggunakan nilai yang dapat ditemukan pada *output path coefficients*. Menurut Ghozali (2014) nilai statistik yang digunakan untuk pengujian hipotesis, untuk signifikansi 10% adalah 1,96.

Tabel Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Original sample (O)	Standard deviation (STDEV)	T statistic (O/STDEV)	P values	Ket
Work Place Well-Being (X1)-> Kinerja Karyawan (Y).	0.754	0.047	16.183	0.000	Signifikan



Mental Health (X2)->Kinerja Karyawan (Y).	0.138	0.078	1.771	0.038	Signifikan
Work Place Well-Being (X1)-Kinerja Karyawan (Y)> Motivasi Kerja (Z)	-0.138	0.083	1.668	0.048	Signifikan
Mental Health (X2)-Kinerja Karyawan (Y)>Motivasi Kerja (Z)	-0.089	0.072	1.238	0.108	Tidak Signifikan

Sumber: data diolah SmartPLS, 2024

DISKUSI

1. Pengaruh *Work Place Well-Being* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis terhadap responden Bulog Jastasma Kanwil SulselBar dimana variabel *Work Place Well-Being* ini dapat dikatakan berhasil karena perusahaan mampu memperhatikan pentingnya supervisi karyawan yang dilakukan dengan penuh penghargaan dan dukungan dari pimpinan tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang positif, tetapi juga berdampak langsung terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang digunakan yakni teori *Psychological Well-Being* (PWB) adalah teori yang dikembangkan oleh (Ryff, 1989) pada tahun 1989. Ryff mendefinisikan *Psychological Well-Being* melalui enam dimensi, yaitu penerimaan diri, kemandirian, pertumbuhan pribadi, penguasaan lingkungan, hubungan positif dengan orang lain, dan tujuan hidup. Teori ini menekankan pentingnya hubungan yang baik dengan orang lain dalam lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Shatha Alkhayyal et al., 2023) *The Impact of E-Leadership Competencies on Workplace Well-Being and Job Performance: The Mediating Role of E-Work Self-Efficacy*. Hasil penelitian membuktikan bahwa *work place well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Akhmad Mitakhul Hudin et al., 2021) Hubungan antara Workplace Well-Being dengan Kinerja Karyawan pada PT. X di Sidoarjo Hasil penelitian membuktikan bahwa *work place well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



2. Pengaruh *Mental Health* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis terhadap responden Bulog Jastasma Kanwil SulselBar terlihat bahwa variabel *mental health* memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan variabel kinerja karyawan. Hal ini dilihat karena kinerja perusahaan akan menurun jika perusahaan tidak memperhatikan *mental health* karyawan, perusahaan yang memprioritaskan kesehatan mental karyawan tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat secara emosional, tetapi juga mendukung peningkatan kinerja dan produktivitas mereka.

Bulog Jastasma Kanwil SulselBar harus lebih memperhatikan lagi *mental health* karyawannya karena perasaan tertekan dapat mengganggu kinerja karyawan di perusahaan, hal tersebut dapat diatasi dengan cara perusahaan dapat memperkuat hubungan antar tim dan dengan pimpinan. Ini dapat dilakukan dengan meningkatkan komunikasi terbuka dan mendukung kolaborasi yang lebih baik diantara karyawan lainnya. Pimpinan yang mendukung dan berempati juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif, dimana karyawan merasa didengar dan dihargai.

Penelitian ini sejalan dengan teori *Job Stress Theory* yang dikembangkan oleh Robert Karasek pada tahun 1979. Menurut

teori ini stres terjadi ketika karyawan menghadapi tingkat tuntutan kerja yang tinggi (tinggi demands) sambil memiliki kendali yang rendah dalam menjalankan pekerjaan mereka (rendah control). Situasi ini disebut sebagai "stresor kerja" atau "job strain".

Penelitian yang dilakukan oleh (Putri Sabrina Rafifah, 2022) Pengaruh *Workplace Well-Being* dan Kesehatan Mental terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Hotel Lestari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif dari *mental health* terhadap kinerja karyawan.

3. *Work Place Well-Being* Memoderasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis terhadap responden Bulog Jastasma Kanwil SulselBar terlihat bahwa motivasi dapat memperlemah *work place well-being* di perusahaan. Pimpinan Bulog Jastasma Kanwil SulselBar melakukan perannya dengan memberikan motivasi namun motivasi tidak selamanya membuat karyawan merasa puas dan dapat menghasilkan sebuah tanggung jawab yang baik terhadap karyawannya.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang digunakan yakni teori *Psychological Well-Being* (PWB) adalah teori yang dikembangkan oleh Carol Ryff pada tahun 1989 untuk menjelaskan bagaimana kesejahteraan psikologis dilihat sebagai hasil dari interaksi yang kompleks antara faktor-faktor internal individu dan faktor-faktor eksternal lingkungan. Tekanan yang tinggi dan batas waktu kerja yang singkat seringkali menyebabkan motivasi karyawan melemah secara signifikan ini dapat dirasakan oleh karyawan Bulog Jastasma Kanwil SulselBar, ketika karyawan merasa terjebak dalam tuntutan yang terlalu berat atau deadline yang tidak realistis, hal ini



dapat menghasilkan tingkat beban tanggung jawab yang tinggi dan merasa terbebani secara emosional.

Penelitian yang dilakukan oleh (Riko, Arifin & Roby Wijaya, 2023) yang berjudul Pengaruh Kesejahteraan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Universitas Agung Podomoro. Hasil penelitian menunjukkan Variabel workplace well-being berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

4. *Mental Health* Memoderasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari responden yang diberikan responden Bulog Jastasma Kanwil SulselBar yang membuktikan bahwa motivasi tidak selamanya memperkuat hasil kinerja karyawan, karyawan akan merasa terlalu terbebani jika diberikan motivasi secara berlebihan, karyawan akan merasa tertekan untuk mencapai target perusahaan hal tersebut terjadi karena beban ekspektasi yang tidak realistis yang diberikan dari perusahaan kepada karyawannya.

Motivasi yang diberikan secara berlebihan kepada karyawan Bulog Jastasma Kanwil SulselBar dapat menyebabkan stres dan kecemasan yang berlebihan, yang pada gilirannya dapat mengganggu fokus dan konsentrasi mereka dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, motivasi yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan merasa terbebani dan kehilangan motivasi intrinsik mereka untuk melakukan pekerjaan dengan semangat dan dedikasi.

Penelitian ini sejalan dengan teori *Overjustification Effect* dikembangkan oleh Mark R. Lepper, David Greene, dan Richard E. Nisbett pada tahun 1973. Teori *Overjustification Effect* oleh Lepper dan Greene menyatakan bahwa pemberian hadiah atau insentif eksternal yang berlebihan untuk melakukan suatu tindakan yang pada awalnya intrinsik atau dilakukan karena kepuasan internal dapat mengurangi motivasi intrinsik tersebut. Dalam konteks ini, pemberian hadiah atau penghargaan yang besar untuk melakukan aktivitas yang sebelumnya dilakukan secara sukarela dapat membuat individu lebih cenderung melihat kegiatan tersebut sebagai tugas yang harus dilakukan demi hadiah, bukan lagi sebagai sesuatu yang menyenangkan atau bermakna secara pribadi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Lusia Salmawati,2015) yang berjudul Hubungan Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Motivasi Kerja dan Stress Kerja Pada Perawat Dirumah Sakit Umum Anutapura Palu menyatakan mental health berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.



REFERENSI

- Abdullah, W., Y, P. N. R. M., & Syariati, A. (2023). The role of lifestyle in moderating the effect of quality and features on iphone purchasing decisions in Makassar city. *Journal of Management Science (JMAS)*, 6(4), 749–757.
- Ah'sani, A. F., & Purnomo, H. (2022). Pengaruh Citra Merek, Fitur dan Persepsi Harga Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada Konsumen Smartphone Xioami) di Kabupaten Lamongan. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 2, 136–139. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i6.471>
- Aina, M., Soebiantoro, U., & Zawawi. (2024). Pengaruh Gaya Hidup, Citra Merek, dan Kualitas Produk terhadap Minat Beli Smartphone Iphone. *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 3993–4003. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.4456>
- Akbar, S. S., Violinda, Q., Setiawati, I., & Rizwan, M. (2021). The Influence of Product Quality, Product Design, Brand Image on Realme Smartphone Purchase Decisions. *Journal of Digital Marketing and Halal Industry*, 3(2), 121–132. <https://doi.org/10.21580/jdmhi.2021.3.2.9331>
- Alana, A. Y., Hidayat, W., & W, H. D. Abdullah, M. I., Huang, D., Sarfraz, M., Ivascu, L., & Riaz, A. (2021). Effects of internal service quality on nurses' job satisfaction, commitment and performance: Mediating role of employee well-being. *Nursing Open*, 8(2), 607–619. <https://doi.org/10.1002/nop2.665>.
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*.
- Appelbaum, E. (2000). *Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off*. Cornell University Press.
- Azar, M., & Shafighi, A. A. (2013). The Effect of Work Motivation on Employees' Job Performance (Case Study: Employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(9), 432–445. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v3-i9/231>.
- Baptiste, N. R. (2008). Tightening the link between employee wellbeing at work and performance: A new dimension for HRM. *Management Decision*, 46(2), 284–309. <https://doi.org/10.1108/00251740810854168>.
- Baquero, A. (2023). Authentic Leadership, Employee Work Engagement, Trust in the Leader, and Workplace Well-Being: A Moderated Mediation Model. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 1403–1424. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S407672>.
- Berger, R., Czakert, J. P., Leuteritz, J. P., & Leiva, D. (2019). How and When Do Leaders Influence Employees' Well-Being? Moderated Mediation Models for Job Demands and Resources. *Frontiers in Psychology*, 10(December), 1–15.



- <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02788>.
- Bonnett-Perrin, E., Dyachkova, Y., Godanci, S., Wagner, T., & Wright, P. (2007). P. 3. c. 008 Patterns of prescription and effectiveness in a European cohort of acutely agitated schizophrenic or bipolar patients. *European Neuropsychopharmacology*, 17, S428.
- Brunette, M., Couture, S., Brunette, M., & Couture, S. (2020). *Risk management behaviour of a forest owner to address growth risk To cite this version : HAL Id : hal-01072300 Risk Management Behavior of a Forest Owner to Address Growth Risk*.
- der Kinderen, S., Valk, A., Khapova, S. N., & Tims, M. (2020). Facilitating eudaimonic well-being in mental health care organizations: The role of servant leadership and workplace civility climate. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph17041173>.
- Duttweiler, P. C. (1986). Educational Excellence and Motivating Teachers. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, 59(8), 371-374. <https://doi.org/10.1080/00098655.1986.9955694>.
- Fitriani, I. D., Zulkarnaen, W., Sadarman, B., & Yuningsih, N. (2020). Evaluasi Kinerja Distribusi Logistik KPU Jawa Barat Sebagai Parameter Sukses Pilkada Serentak 2018. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 244-264.
- Godinic, D., Obrenovic, B., & Khudaykulov, A. (2020). Effects of Economic Uncertainty on Mental Health in the COVID-19 Pandemic Context: Social Identity Disturbance, Job Uncertainty and Psychological Well-Being Model. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 6(1), 61-74. <https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.61.2005>.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2004). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. *Flourishing: Positive Psychology and the Life Well-Lived.*, 205-224. <https://doi.org/10.1037/10594-009>.
- Herzberg, F. (2005). Motivation-hygiene theory. *Organizational Behavior One: Essential Theories of Motivation and Leadership*, Eds JB Miner, ME Sharpe Inc, New York, 2(4), 61-74.
- Johnson, J. A., Devdutt, J., Mehrotra, S., Bhola, P., Sudhir, P., & Sharma, A. (2020). Barriers to Professional Help-seeking for Distress and Potential Utility of a Mental Health App Components: Stakeholder Perspectives. *Cureus*, 12(2). <https://doi.org/10.7759/cureus.7128>.
- Khoreva, V., & Wechtler, H. (2018). HR practices and employee performance: the mediating role of well-being. *Employee Relations*, 40(2), 227-243. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2017-0191>.
- Kotera, Y., Maxwell-Jones, R., Edwards, A. M., & Knutton, N. (2021). Burnout in



- professional psychotherapists: Relationships with self-compassion, work-life balance, and telepressure. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10). <https://doi.org/10.3390/ijerph18105308>.
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. I., & Shahid, S. (2020). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736–754. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204>.
- Li, X., & Lin, C. (2020). The influence of high-commitment work system on work well-being: the mediating role of psychological empowerment and the moderating role of leader trust. *Personnel Review*, 50(4), 1128–1147. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2020-0034>.
- Lu, L., Kao, S. F., Siu, O. L., & Lu, C. Q. (2011). Work stress, Chinese work values, and work well-being in the Greater China. *Journal of Social Psychology*, 151(6), 767–783. <https://doi.org/10.1080/00224545.2010.538760>
- Malka, A., & Chatman, J. A. (2003). Intrinsic and extrinsic work orientations as moderators of the effect of annual income on subjective well-being: A longitudinal study. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(6), 737–746. <https://doi.org/10.1177/0146167203029006006>.
- Manik, M. J., Natalia, S., & Theresia. (2021). Social stigma towards nurses taking care of patients with COVID-19 in Indonesia: A mixed-methods study. *Belitung Nursing Journal*, 7(2), 98–106. <https://doi.org/10.33546/bnj.1322>.
- Merriman, K. K. (2017). Extrinsic work values and feedback: Contrary effects for performance and well-being. *Human Relations*, 70(3), 339–361. <https://doi.org/10.1177/0018726716655391>.
- Nada, M. N. Q. (2022). *Hubungan Antara Work Value Dengan Workplace Well-Being Pada Pramuniaga Di Pt. X. Universitas Mercu Buana Yogyakarta*.
- Park, R., & Jang, S. J. (2017). Mediating role of perceived supervisor support in the relationship between job autonomy and mental health: moderating role of value-means fit. *International Journal of Human Resource Management*, 28(5), 703–723. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1109536>.
- Ramadhany, M., Habsji, T. Al, & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan dan prestasi kerja karyawan. *Ilmu Administrasi*, 2(13), 1–10.
- Sawitri, D., & Siswati, S. (2019). Hubungan Antara Self-Compassion Dengan Psychological Well-Being Pada Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Kabupaten Jombang. *Jurnal Empati*, 8(2), 437–442.
- Sujarweni, V. W. (2021). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. YOGYAKARTA: Pustaka Baru Pres



- (2012). Pengaruh Citra Merek, Desain, dan Fitur Produk terhadap Keputusan Pembelian Handphone Nokia (Studi Kasus pada Mahasiswa Universitas Diponegoro) Aditya Yessika Alana, Wahyu Hidayat, Handoyo Djoko W. *Ilmu Administrasi Bisnis S1*, 2(2), 1–9.
- Aliva Rahma, D., Hartono, & Nawangsih. (2023). Analisis Pengaruh Gaya Hidup dan Citra Merek Terhadap Minat Beli Ulang Smartphone Apple pada Kalangan Mahasiswa Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang. *Of Organization and Bussiness Management*, 5, 266–273.
- Aprilianto, E. Y., & Amron, A. (2022). Pengaruh gaya hidup, fitur, harga, dan promosi terhadap keputusan pembelian Smartphone Samsung. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(3), 298–308.
- Dwi Handayani, E., & Kurnianingsih, H. (2021). Pengaruh Gaya Hidup, Fitur, Desain dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Smartphone Merek Samsung. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 5(2), 152–161. <http://jurnal.ustjogja.ac.id>
- Exstrada, W. (2020). Gaya Hidup Dengan Keputusan Pembelian Iphone Pada Mahasiswa. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(4), 729. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i4.5577>
- Ikbal, A. M., Hasbiah, S., Ruma, Z., Musa, C. I., & ... (2023). Pengaruh Kualitas Produk dan Gaya Hidup Terhadap Keputusan Pembelian iPhone melalui Minat Beli Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Riset ...*, 1(4). <https://prin.or.id/index.php/mri/article/view/1827%0Ahttp://prin.or.id/index.php/mri/article/download/1827/1777>
- Indra, S. P. (2023). Pengaruh Harga, Citra Merek Dan gaya Hidup Terhadap Keputusan Pembelian Smartphone Iphone. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12, 1–19.
- Iskamto, D. (2021). Investigation of Purchase Decisions Based on Product Features offered. *ADPEBI International Journal of Business and Social Science*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.54099/aijbs.v1i1.1>
- Prasetyo, J., Basalamah, M. R., & Wahono, B. (2019). Pengaruh Brand Image, Lifestyle Dan Kualitas Produk Terhadap Minat Beli Smartphone Iphone (Studi Pada Mahasiswa Universitas Islam Malang Angkatan 2019). *E - Jurnal Riset Manajemen*, 12(02), 221–232.
- Rahman, A., Widarko, A., & Farida, E. (2023). Pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek dan Promosi Terhadap Minat Beli Iphone (Studi Pada Mahasiswa Di Kota Malang). *Riset Manajemen*, 12(01), 775–784.
- Ramadhan, T. S., & Wahyuningtiyas, N. (2023). Purchase Decisions are Influenced by Price, Brand Image and Quality of Iphone Products in Malang City. *International*



Journal of Entrepreneurship and Business Development, 06(3), 538–551.

- Siska, A., Affenti, A., Zunaida, D., Trianti, K., Studi, P., Bisnis, A., Administrasi, F. I., & Malang, U. I. (2023). Pengaruh Fitur Produk dan LifeStyle Terhadap Keputusan Pembelian Pada Smartphone Merek Apple (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Islam Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1), 241–255.
- Sriwahyuni, N., & Telagawathi, N. L. W. S. (2021). Pengaruh Gaya Hidup dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Smartphone Xiaomi di Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 13(1), 152–163. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v13i1.32612>
- Sutomo, M. W. R. F., & Cahyono, E. (2023). Pengaruh Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Produk Iphone Di Erafone Salatiga: Peran Gaya Hidup Islami Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 14(1), 97–108. <https://doi.org/10.37159/zjt4pm96>
- Sutriani, N. K. M., Suartina, I. W., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Citra Merek, Desain Produk Dan Fitur Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Honda. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1369–1379.
- Suhartini, E., & Nurnadjamuddin, M., Mapparenta, Suriyanti. 2023. Investigations of Work-Life Balance and Stress for Working Women in the Indonesian Banking Sector. *Global Business and Financ3 Review*, 2023, 28(6), pp. 159-169
- Suhartini, E., & Salmiaty Taty, Ahmad Musseng, Bayu Taufiq Possumah, 2018. The effect of leadership style on job satisfaction: A case study analysis on KIMA Company in Makassar Industrial area, Indonesia.
- Suhartini, E., & S Milawati, 2019. Effect of Fear of Success on Employee Career Development with Achievement Motivation as a Moderating Variable at PT. PLN (Persero) Bulukumba Area..