

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (*WORK-LIFE BALANCE*)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN BANK
PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH SURIYAH CILACAP)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA SEBAGAI
SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU
DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

AULIA SEPTIANINGRUM

NIM. 17108020082

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2021

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (*WORK-LIFE BALANCE*)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN BANK
PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH SURIYAH CILACAP)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA SEBAGAI
SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU
DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

AULIA SEPTIANINGRUM

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
NIM. 17108020082

**SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**
DOSEN PEMBIMBING :

Drs. AKHMAD YUSUF KHOIRUDDIN, S. E., M. Si.

NIP. 19661119 199203 1 002

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2021



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-784/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2021

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (WORK LIFE BALANCE)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN BANK
PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH SURIAH CILACAP)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : AULIA SEPTIANINGRUM
Nomor Induk Mahasiswa : 17108020082
Telah diujikan pada : Jumat, 28 Mei 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 610814c14cfa



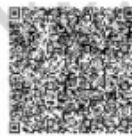
Penguji I
Hasan Al Banna, SEL, M.E
SIGNED

Valid ID: 60aef2440369a



Penguji II
Farid Hidayat, S.H., M.S.I
SIGNED

Valid ID: 60aef41c9a75c



Yogyakarta, 28 Mei 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Alifawazza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 612324999ae07



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Aulia Septianingrum

Lamp : 1

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Aulia Septianingrum

NIM : 17108020082

Judul Skripsi : "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*) terhadap Kinerja Karyawan"

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi Saudari diatas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 7 Mei 2021

Pembimbing

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S. E., M. Si.
NIP. 19661119 199203 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Aulia Septianingrum

NIM : 17108020082

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul "**Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*) Terhadap Kinerja Karyawann (Studi Kasus Pada PT. BPRS Suriyah Cilacap)**" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* dan daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggungjawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian sura t pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 7 Mei 2021
Penyusun



Aulia Septianingrum
NIM. 17108020082

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aulia Septianingrum
NIM : 17108020082
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Hak Bebas Royalti Nonklusif (*non-eksklusif royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul

“Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*) terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Suriah Cilacap”

Berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Nonklusif ini, Universitas Islam Negeri Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 7 Mei 2021

Yang menyatakan



Aulia Septianingrum
NIM. 17108020082

Dipindai dengan CamScanner

MOTTO

وَعَسَىٰ أَنْ تَكْرَهُوا شَيْئًا وَهُوَ خَيْرٌ لَّكُمْ وَعَسَىٰ أَنْ تُحِبُّوا شَيْئًا وَهُوَ شَرٌّ لَّكُمْ وَاللَّهُ
يَعْلَمُ وَأَنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ

“Boleh jadi kamu tidak menyenangi sesuatu, padahal itu baik bagimu,
dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal itu tidak baik bagimu.

Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui.”

(Q.S.2:216)

إِنْ أَحْسَنْتُمْ أَحْسَنْتُمْ لِأَنْفُسِكُمْ وَإِنْ أَسَأْتُمْ فَلَهَا

“Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik untuk dirimu
sendiri. Dan jika kamu berbuat jahat, maka (kerugian kejahatan) itu
untuk dirimu sendiri.”

(Q.S.17:7)

Visi Misi yang besar dan mulia tidak bisa gagal hanya karena
kekhawatiran yang belum terbukti.

(Ning Nadia Abdurrahman)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya yang sederhana ini, penulis persembahkan untuk:

1. Bapak Parjino, Mamah Parsini, dan adik penulis (Ali Akbar Attasyakuri) yang selalu memberi semangat, dukungan, dan doa yang tiada henti hingga ikut berjuang mendampingi serta keluarga besar Eyang Madkanan dan simbah Dulah Suhadi yang turut mendoakan.
2. Guruku Bapak KH. Wahib Mahfudz (Pengasuh PP. Al-Huda), Bapak KH. Jalal Suyuthi (Pengasuh PP. Wahid Hasyim), dan Bapak KH. Muhammad Nur Wachid dan Ibu Susilani Ani Maghfiroh (Pengasuh Asrama Putri Nuriya sekaligus orang tua penulis selama tinggal di Yogyakarta).
3. Teman sekamar Asrama Nuriya, Mbak Dewi Masitoh, Nur Sakiinatullaila, S. Hadhiani Kurniawati, Himatul Awwaliyah yang selalu mendengarkan keluhan kesah selama penulis mengerjakan skripsi ini, untuk warga jamaah mushola As-Sakinah serta semua anggota Asrama Nuriya dari tahun 2017-2020.
4. Teman-teman Focus Group Discussion (Novi Krisdayanti, Alfian Nisa Septiani, dan Siti Nur Safitri)
5. Teman-teman seperjuangan jurusan perbankan Syariah S1 angkatan 2017.
6. Almamaterku Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

PEDOMAN TRANSLITER ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/198:

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	S	Es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Z	Zet
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Ş	Es (dengan titik diatas)
ض	Dhad	Ḍ	De (dengan titik dibawah)
ط	Tha'	Ṭ	Te (dengan titik dibawah)
ظ	Zha'	Ẓ	Zet (dengan titik dibawah)
ع	'ain	‘	Koma terbalik diatas

غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostref
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	' <i>iddah</i>

C. Ta' Marbuttah

Semua ta' marbuttah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada ditengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	Ditulis	' <i>illah</i>
الأولياء كرامة	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنْ نَشْكُرَكُمْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyah* maka ditulis dengan huruf awal “al”

الْقُرْآنُ	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
الْقِيَاسُ	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *syamsiyyah* tersebut

السَّمَاءُ	Ditulis	<i>As-sama'a</i>
الشَّمْسُ	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum warahmatulahiwarokatuh

Alhamdulillah, Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, nikmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar sebagai tahap akhir studi di Program Studi Perbankan Syariah dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Tanpa bantuan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak, skripsi ini tidak dapat selesai dengan baik. Oleh karena itu, ucapan terima kasih disampaikan sebesar-besarnya dan semoga Allah memberikan ridho-Nya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al-Makin, S.Ag., MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.

5. Orang tua tercinta bapak Parjino dan ibu Parsini, serta seluruh keluarga besar yang turut mendoakan atas kelancaran skripsi ini
6. Seluruh dosen Perbankan Syariah S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan banyak ilmu yang bermanfaat.
7. Seluruh Pegawai dan Staff Tata Usaha Perbankan Syariah S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
8. Perpustakaan Pusat Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah menyediakan referensi.
9. Seluruh Pegawai PT. BPRS Suriyah Cilacap yang telah bersedia mengisi kuisioner dan membantu terselesaikannya skripsi ini.
10. Teman –teman Asrama Nuriya (Ela, Nia, Hima, Vivi, Alya, Syifa, Marisa, Ovi, Dinda, Winda, Rona, Nita, Salma, Firha, Maul, Nanda, Zia, Puja, Fida, Mba Maya, Mba Dewi, Nawang, Ismi, Mba Putri, Azi, Nada, Tata, Aas, Baiti, Fita, Datul, Lutfi, Bella, Arifah, Ida, Indah, Aya, Kiki, Dila, Afi, Bilkis, Mba Putri, Dina, Mba Nilna, Ana, Dina, Ami, Lia, Riska, Okta, Nadia, Mba Fani, Churina, Mba Nisa, Hani, Ulwi, Hikmah, Farah, Mba Bibah, Amara, Hima Mukhoy, Ika, Ratnamaya, Silfiya, Syafira, Mba Dita, Mba Nabil, Mba Alip, Mba Iis, Mba Rika, Mba Yeyen, Mba Hema, Mba Maynda)
11. Sahabat-sahabat kelompok KKN Mandiri Integrasi Interkoneksi Angkatan ke-102 Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yaitu Ella, Nia, Nancy, Egha, Indah, Silfa, Fina, Novi, dan Bunhamah.

12. Kepala Desa Kalipoh Ayah Kebumen bapak Sarudin dan semua warga dusun Pesawahan Kalipoh Ayah Kebumen.
13. Teman-teman SDN Sidomulyo, SMP VIP Al-Huda, MAN 2 Kebumen, dan Pondok Pesantren Al-huda.

Yogyakarta, April 2021



Aulia Septianingrum
NIM. 17108020082



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
SURAT PESETUJUAN PUBLIKASI.....	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITER ARAB LATIN	viii
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT	xx
BAB I 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan	9
D. Manfaat	9
E. Sistematika Penulisan	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	12
A. Landasan Teori.....	12
B. Telaah Pustaka	25
C. Pengembangan Hipotesis	30
D. Kerangka Pikiran.....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
A. Metode Penelitian.....	34
1. Jenis Penelitian.....	34
2. Populasi dan Sampel	34
3. Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data.....	35
4. Definisi Operasional Variabel Penelitian	37
5. Metode Analisis Data	39
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	45
B. Uji Validitas dan Reliabilitas	49
C. Uji Asumsi Klasik.....	53
D. Analisis Deskriptif	54
E. Uji Hipotesis	56
F. PEMBAHASAN	58
BAB V PENUTUP.....	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN.....	lxxii

DAFTAR TABEL

Tabel 1 1 Pertumbuhan Jumlah Kantor Perbankan Syariah Di Indonesia Periode 2011-2020	2
Tabel 1 2 Pertumbuhan Jumlah Karyawan Perbankan Syariah Di Indonesia Periode 2011-2020	3
Tabel 2 1 Telaah Pustaka	25
Tabel 3 1 Tabel Penelitian.....	37
Tabel 3 2 Indikator Penelitian	38
Tabel 4 1 Karakteristik Responden Dengan Kategori Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4 2 Karakteristik Responden Dengan Kategori Usia	47
Tabel 4 3 Karakteristik Responden Dengan Kategori Pendidikan Terakhir.....	48
Tabel 4 4 Karakteristik Responden Dengan Kategori Lama Bekerja	49
Tabel 4 5 Hasil Uji Validitas Keseimbangan Waktu (Time Balance)	49
Tabel 4 6 Hasil Uji Validitas Keseimbangan Keterlibatan (Involvement Balance)	50
Tabel 4 7 Hasil Uji Validitas Keseimbangan Kepuasan (Satisfaction Balance)...	51
Tabel 4 8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	51
Tabel 4 9 Hasil Uji Reliabilitas	52
Tabel 4 10 Hasil Uji Normalitas	53
Tabel 4 11 Hasil Uji Multikoelineritas	53
Tabel 4 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	54
Tabel 4 13 Statistik Deskriptif	55
Tabel 4 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	56
Tabel 4 15 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	57
Tabel 4 16 Hasil Uji T.....	58

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 1 Kerangka Pikiran..... 33



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Terjemahan Al-Qur'an	lxxiii
Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian	lxxiv
Lampiran 3 Data Jawaban Responden	lxxix
Lampiran 4 Hasil Olahdata SPSS 25	lxxxiv
Lampiran 5 Wawancara	xciv
Lampiran 6 Struktur Organisasi	xcviii
Lampiran 7 Surat Keterangan Penelitian	xcix
Lampiran 8 Dokumentasi	c
Lampiran 9 Curriculum Vitae	ciii



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan terhadap kinerja karyawan studi kasus pada BPRS Suriyah Cilacap. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPRS Suriyah Cilacap. Pada pengujian hipotesis yang digunakan adalah metode SPSS 25. Sedangkan jumlah sampel yang diambil sebanyak 43 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* sedangkan teknik pengambilannya adalah *sampling jenuh*. Hasil penelitian secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian secara parsial (Uji T) menunjukkan bahwa keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan masing-masing memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Keseimbangan Waktu, Keseimbangan Keterlibatan, Keseimbangan Kepuasan, Kinerja Karyawan



ABSTRACT

This research was conducted to analyze the effect of time balance, involvement balance, and satisfaction balance on employee performance of a case study at BPRS Suriyah Cilacap. The population in this research is all employees of BPRS Suriyah Cilacap. On hypothesis testing the method used is SPSS version 25. While the number of samples taken was 43 respondents. The sampling method used in this study is non-probability sampling, while the sampling technique is saturated sampling. The results of the research simultaneously (Test F) show that time balance, balance of involvement, and balance of satisfaction together have an effect on employee performance. Meanwhile, based on the results of the research partially (T test) shows that time balance, balance of involvement, and balance of satisfaction each have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Time Balance, Involvement Balance, Satisfaction Balance, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank adalah salah satu bentuk lembaga keuangan yang memegang peranan penting dalam bidang perekonomian. Perusahaan, instansi pemerintah dan swasta menggunakan bank sebagai tempat penyetoran dana. Selain memberikan layanan perkreditan ada juga layanan lainnya yang ditawarkan untuk menyimpan dana, perbankan juga memenuhi pembiayaan yang dibutuhkan oleh masyarakat dan penyederhanaan sistem pembayaran di berbagai sektor ekonomi.

Industri perbankan di beberapa waktu terakhir mengalami perkembangan yang sangat pesat. Sebagai lembaga keuangan yang penting, bank berperan penting dalam membantu suatu usaha dalam peredaran uang, deposito, penagihan atau pembayaran, keuangan dan beberapa jasa keuangan lainnya. Bank dianggap sebagai penggerak perekonomian suatu negara (Kamal, 2012). Perkembangan perbankan syariah di Indonesia mengalami pasang surut sejalan dengan perkembangan perbankan konvensional. Selama ini industri perbankan syariah masih berkuat untuk mempertahankan eksistensinya di industri keuangan. Berikut adalah data pertumbuhan jumlah kantor perbankan syariah Indonesia dari tahun 2011 hingga 2020:

**Tabel 1 1 Pertumbuhan Jumlah Kantor Perbankan Syariah Di
Indonesia Periode 2011-2020**

Periode	Indikator				
	BUS	UUS	BPRS	Asset (miliar Rp)	DPK (miliar Rp)
2011	1.401	336	364	145.467	115.415
2012	1.745	517	401	195.018	147.512
2013	1.998	590	402	242.276	183.534
2014	2.151	320	439	272.343	217.859
2015	1.990	311	451	296.262	231.175
2016	1.869	332	453	356.504	279.335
2017	1.825	344	441	424.181	334.888
2018	1.875	354	495	477.327	371.828
2019	1.896	371	526	486.848	388.153
2020(Jan-Sep)	1.936	389	623	528.281	421.599

Sumber: <http://ojk.go.id>

Berdasarkan tabel di atas, perkembangan perbankan syariah baik BUS, UUS, dan BPRS dalam 10 tahun terakhir ini mengalami naik turun, namun tidak dengan perkembangan asset dan DPK atau Dana Pihak Ketiga yang naik terus per tahun. Asset perbankan syariah tahun 2011 yaitu Rp 145.467 miliar naik menjadi Rp 195.018 miliar di tahun 2012, dalam 10 tahun asset perbankan syariah naik lebih dari 75% per tahunnya. Asset dan DPK yang naik setiap tahunnya tentunya tidak lepas dari kinerja karyawannya yang semakin baik.

Selain mengalami pasang surut, perkembangan perbankan syariah juga mengalami berbagai kendala, antara lain likuiditas, sumber daya manusia, pangsa pasar dan permasalahan lainnya. Faktor-faktor tersebut

telah memperlambat perkembangan industri perbankan syariah Indonesia. Salah satu aspek yang vital di bidang manajemen industri/perusahaan adalah sumber daya manusianya. Jika dalam suatu manajemen memiliki masalah dengan sumber daya manusianya kemungkinan akan mempengaruhi kinerja pengembangan perusahaan. Apalagi dalam industri perbankan, peran sumber daya manusia sangat penting, sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang profesional dan berkompeten baik dalam teori maupun praktik. Berikut statistik pertumbuhan jumlah karyawan perbankan syariah dari tahun 2011 hingga 2020:

Tabel 1 2 Pertumbuhan Jumlah Karyawan Perbankan Syariah Di Indonesia Periode 2011-2020

Periode	Indikator		
	Karyawan BUS	Karyawan UUS	Karyawan BPRS
2011	21.820	2.067	3.773
2012	24.111	3.108	4.359
2013	26.717	4.511	4.826
2014	41.393	4.425	4.704
2015	51.413	4.403	5.102
2016	51.110	4.487	4.372
2017	51.068	4.678	4.619
2018	49.516	4.955	4.749
2019	49.740	5.006	5.387
2020 (Jan-Sep)	49.943	5.237	6.717

Sumber: <http://ojk.go.id>

Dari data perkembangan jumlah karyawan perbankan syariah tersebut terjadi kenaikan dan penurunan setiap tahunnya. Karyawan di

Bank Umum Syariah tahun 2011 yaitu 21.820 meningkat 5% tahun selanjutnya yaitu 2012 berjumlah 24.111 karyawan. Ditahun yang sama, karyawan unit usaha syariah ini menurun, tahun 2011 karyawan berjumlah 2.067 kemudian naik di tahun 2012 menjadi 3.108 karyawan. Kemudian untuk karyawan di BPRS ini seperti di BUS, jumlah karyawan cenderung meningkat setiap tahunnya. Ditahun 2011 ada 3.773 karyawan yang mengabdikan, kemudian meningkat 4.459 ditahun 2012. Peningkatan jumlah tenaga kerja di lembaga perbankan syariah ini tentunya juga harus dibarengi dengan kualitas kinerja karyawan yang semakin baik.

Dalam merealisasikan itu, setiap karyawan harus meningkatkan dan mengembangkan kualitas kinerja sebagai tolak ukur keberhasilan dalam bekerja. Dalam hal ini, perusahaan menuntut karyawan supaya dapat mencapai target dan sasaran perusahaan. Oleh karena itu, apabila karyawan tidak dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan benar, tampaknya perusahaan kesulitan untuk berjalan dengan lancar dan mencapai tujuannya. Apalagi apabila perusahaan mengedepankan bermacam-macam tuntutan dan tekanan pekerjaan dan tidak memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja para karyawannya.

Keseimbangan kehidupan kerja yaitu bagaimanakah seseorang dapat menjaga keseimbangan diantara kebutuhan kerja dan kebutuhan pribadi dan keluarganya (Schermerhorn, dalam Rondonuwu dkk. (2018)). Memelihara dan menciptakan *work-life balance* adalah upaya yang mungkin berdampak signifikan terhadap kelangsungan perusahaan.

Perusahaan sebaiknya menerapkan *work-life balance* dalam kesehariannya, karena keseimbangan ini memiliki peran yang penting bagi perusahaan. Karyawan itu bukan hanya berhadapan dengan peran dan masalahnya di tempat kerja, tetapi juga menghadapi hal-hal lain di luar pekerjaan. Masalah dalam pekerjaan dan hal-hal diluar pekerjaan seringkali memicu stress kerja karyawan, sehingga dapat menyebabkan kinerja karyawan terganggu. Kinerja karyawan yang tidak maksimal dapat berdampak terhadap target perusahaan, sehingga menimbulkan masalah kompleks yang serius pada perusahaan. *Work-life balance* ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam meminimalisir kemungkinan-kemungkinan masalah yang akan terjadi.

Setiap karyawan membutuhkan *work-life balance* untuk mendukung hal-hal dalam pekerjaannya dan hal-hal di luar pekerjaannya. Karyawan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik akan menjadi karyawan yang produktif dan berkinerja tinggi. Selain itu, karena lingkungan perusahaan dan keluarga mendukung kehidupan mereka, karyawan menjadi lebih bahagia dan kreatif. Sebaliknya, jika *work-life balance* seorang karyawan tidak baik, kinerjanya akan sering menurun dan dapat merusak tatanan hidup lainnya.

Keseimbangan kehidupan kerja atau *work-life balance* sangat penting dan dibutuhkan disetiap perusahaan. Perusahaan yang menerapkan *work-life balance* akan mendapat reputasi positif karena memiliki karyawan yang bahagia sehingga mereka mampu mencapai target

perusahaan. Manfaat menerapkan *work-life balance* ini bukan cuma memberi keuntungan untuk perusahaan saja, tetapi menguntungkan pula untuk karyawan individu. Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik biasanya cenderung minim stres dan memiliki semangat kerja yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya..

BPRS Suriyah Cilacap merupakan salah satu bank berbasis pembiayaan syariah dengan catatan kinerja keuangan yang baik. Dikutip dari InfoBank Sharia Awards 2018 BPRS Suriyah Cilacap menempati barisan ke – 4 dengan nominasi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah dengan aset Rp100M – dibawah Rp250M (<https://infobanknews.com>, diakses tanggal 17 Februari 2021 pukul11.46). Dari awal berdirinya tahun 2005 dengan bermodal awal Rp 1 Miliar kini total aset BPRS Suriyah Cilacap mencapai Rp 90 Miliar (<http://keuangansyariah.mysharing.co>, diakses tanggal 17 Februari 2021 pukul 10.42). Hal ini sejalan dengan semakin banyaknya nasabah yang mempercayakan dananya untuk dikelola oleh BPRS Suriyah Cilacap. Adapun dana pihak ketiga (DPK) tumbuh 24,8% menjadi Rp 78 Miliar (<http://keuangansyariah.mysharing.co>, diakses tanggal 17 Februari 2021 pukul 10.42). Dari awal terbentuknya BPRS Suriyah Cilacap tahun 2005 sampai 2020 telah memiliki 4 jaringan kantor kas dan satu kantor cabang (<https://republika.co.id>, diakses pada 17 Februari 2021 pukul 10.48) dan saat ini BPRS baru saja membuka cabang di Semarang. Dalam pencapaian yang dilakukan BPRS Suriyah Cilacap tentunya tidak lepas dari kinerja karyawan yang sangat baik. Kinerja yang

baik juga dipengaruhi oleh *work life balance*, sehingga pekerjaan yang dibebankan selalu terselesaikan dan target perusahaan tercapai.

Seperti halnya pada BPRS Suriyah Cilacap yang mampu menjalankan *work life balance* sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. BPRS Suriyah Cilacap memiliki tujuan salah satunya adalah untuk mendapatkan aset yang maksimal, aset yang maksimal dapat diarahkan dengan adanya sumber daya manusia yang berkinerja baik. Keberhasilan kinerja sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari produktifnya kinerja karyawan. Untuk memaksimalkan pekerjaannya, para karyawan BPRS Suriyah Cilacap banyak yang mengerjakan pekerjaannya diluar jam kerja untuk memenuhi targetnya sehingga diperlukan waktu yang lebih untuk menyelesaikan target tersebut. Target yang dibebankan pada karyawan tidak sebanding dengan waktu yang ada sehingga para karyawan harus lembur untuk menyelesaikan target ini. Disamping itu para karyawan yang memiliki keterlibatan dimasyarakat menjadi terganggu dengan adanya jam tambahan tersebut. Waktu yang seharusnya digunakan untuk berinteraksi, baik interaksi dengan keluarga maupun masyarakat sekitar menjadi berkurang. Sehingga para karyawan harus menyesuaikan kembali waktu yang ada dengan segala aktifitasnya, baik untuk bekerja maupun untuk bersosial.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Suriyah Cilacap diharapkan dapat lebih memerhatikan keseimbangan kehidupan kerja para karyawannya. Dimana keseimbangan tersebut berarti mencakup

keseimbangan aspek kehidupan pribadi, keluarga, dan masyarakat, sebab ketidakseimbangan tersebut dapat memicu terjadinya stress berlebihan sehingga dapat berdampak pada kejenuhan karyawan yang tentunya ujung dari pada itu semua akan berujung pada proses kinerja karyawan yang tidak optimal. Sebagian besar karyawan kehilangan keseimbangan hidup di lingkungan kerja. Semakin tinggi profesinya, semakin terasa sulit mereka untuk menikmati hidupnya. Pada akhirnya, waktu bersama keluarga atau *quality time* dan waktu yang digunakan untuk diri sendiri atau *my time* terkuras, emosi menjadi tak terkendali, dan kesehatan turun.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti kembali terkait dengan *work-life balance* pada kinerja karyawan. Pada penelitian ini peneliti mengangkat judul **Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan BPRS Suriyah Cilacap)**. Dilihat dari keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh keseimbangan waktu (*time balance*) terhadap kinerja karyawan di BPRS Suriyah Cilacap?
2. Bagaimanakah pengaruh keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*) terhadap kinerja karyawan di BPRS Suriyah Cilacap?
3. Bagaimanakah pengaruh keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*) terhadap kinerja karyawan di BPRS Suriyah Cilacap?

C. Tujuan

1. Menjelaskan pengaruh keseimbangan waktu (*time balance*) terhadap kinerja karyawan BPRS Suriyah Cilacap
2. Menjelaskan pengaruh keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*) terhadap kinerja karyawan di BPRS Suriyah Cilacap
3. Menjelaskan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*) terhadap kinerja karyawan di BPRS Suriyah Cilacap

D. Manfaat

1. Bagi Penulis
 - a. Penelitian ini dapat digunakan sebagai wawasan dan implementasi pengetahuan yang telah didapatkan oleh penulis selama kuliah dan untuk memberi informasi tentang beberapa fakta tentang kinerja karyawan dibidang perbankan syariah.
 - b. Penelitian ini merupakan prasyarat untuk memperoleh gelar strata satu sarjana ekonomi pada UIN SunanKalijaga Yogyakarta.
2. Bagi Akademisi
 - a. Peneliti berharap penelitian ini dapat memperkaya literatur dan menambah pemahaman serta pengetahuan tentang keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan kinerja karyawan.
 - b. Memberikan referensi untuk kepentingan ilmiah di masa depan yang berurusan dengan masalah yang sama atau terkait.

- c. Sebagai sumbangsih pemikiran yang bermanfaat untuk beberapa pihak yang memerlukannya khususnya perguruan tinggi.

E. Sistematika Penulisan

Penelitian skripsi ini, pembahasan sistematikanya dibagi lima bab yang saling terkait. Sistematika penelitian ini menguraikan pemikiran dan logika peneliti dalam penelitian. Melalui gambaran umum setiap bab, isi tulisan dideskripsikan secara umum, dan ditulis secara sistematis. Sistem yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, pada bab satu terdapat penjelasan umum, yaitu latar belakang, rumusan masalah, tujuan, dan manfaat meneliti dan menulis artikel yang sistematis. Masalah yang disebutkan di latar belakang berasal dari masalah yang akan diteliti, masalah yang berkaitan dengan *work-life balance*, dan kinerja karyawan. Sedangkan rumusan masalah berisi pertanyaan yang diajukan mengungkapkan keterbatasan penelitian.

Bab II Kajian Pustaka, pada bab dua terdapat penjelasan teori yang akan dipergunakan serta penelitian sebelumnya sebagai acuan dasar dalam penelitian. Bab ini juga menjelaskan tentang asumsi hipotesis dan kerangka pikiran. Dalam penelitian ini teori yang dipergunakan adalah keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan.

Bab III Metode Penelitian, pada bab tiga terdapat metode penelitian yang didalamnya terdiri dari jenis, populasi, sampel, sumber data, metode

mengumpulkan data, definisi operasional variabel, dan metode yang digunakan untuk analisis data.

Bab IV Analisis dan Pembahasan pada bab empat terdapat pembahasan yang menjelaskan data karakteristik responden, analisis data, dan interpretasi dari olahdata sebagai inti hasil penelitian.

Bab V Penutup, pada bab lima ini terdapat hasil analisis penelitian dalam bentuk kesimpulan, saran untuk peneliti dan keterbatasan penelitian tentang keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan pada analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini kesimpulannya sebagai berikut:

1. Berdasar hasil pengujian keseimbangan waktu (*time balance*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini dibuktikan dengan nilai signifikansi keseimbangan waktu (*time balance*) 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa waktu yang dimiliki karyawan baik untuk bekerja di kantor maupun dirumah sudah seimbang sehingga memengaruhi kinerja karyawan PT. BPRS Suriyah Cilacap.
2. Berdasarkan hasil pengujian keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini dibuktikan dengan nilai signifikansi keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*) 0,003 yang mana lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan baik dikantor maupun dirumah sudah seimbang sehingga memengaruhi kinerja karyawan di PT. BPRS Suriyah Cilacap.
3. Berdasarkan hasil pengujian keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini dibuktikan dengan nilai signifikansi keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*) 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05. Hal

ini menunjukkan bahwa, karyawan sudah cukup puas dalam kehidupan dikantor maupun dilingkungan rumah sehingga memengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaannya.

B. Saran

1. PT. BPRS Suriyah Cilacap diharapkan untuk tetap dapat mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja para karyawannya karena ini memberikan hal positif terhadap kinerja karyawan, keluarganya, dan untuk PT. BPRS Suriyah Cilacap sendiri.
2. Saran untuk peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel independen lainnya yang belum disebutkan dalam penelitian ini untuk dapat mengetahui faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Misalnya: lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, latar belakang pendidikan, stres kerja, komitmen organisasi, karakteristik individu, jenjang karir perusahaan, motivasi kerja, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashtankar. 2016. *Analysis Of The Impact Of Work Life Balance On Well Being Of Police Departement Employees Of Nagpur District*. International Journal of Applied Research. Vol. 2, No. 5, Hlm. 380-383
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group
- Devita, Maria. 2017. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Restaurant Alpha Hotel Pekanbaru*. JOM FISIP. Vol. 4 No. 2
- Dina. 2018. *Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan di KUD Minatani Brondong Lamongan*. Jurnal Indonesia Membangun. Vol. 17 No.2
- Fattah, Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Penerbit Elmatara (Anggota IKAPI).
- Fauzi, Ahmad. Hidayat, Rusdi N.A. 2020. *Manajemen Kinerja*. Jawa Timur: Airlangga University Press
- Ganapathi. 2016. *Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan studi pada PT. Bio Farma Persero*. Diterbitkan Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Telkom.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21, Update PLS Regresi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herlambang, Hascaya Ciptaning. 2019. *Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi I. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE
- Irianto, Agus. 2004. *Statistik: Konsep Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya*. Jakarta: Kencana Prenada Media
- Kamal, St. Ibrah Mustafa. 2012. *Analisis Prediksi Kebangkrutan pada Perusahaan Perbankan Go Public di Bursa Efek Indonesia (dengan Menggunakan Model Altman Z-Score)*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin Makassar.
- McDonald, P., & Bradley, L.M. 2005. *The Case For Work-Life Balance: Closing The Gap Between Policy And Practice*. Sydney: Hudson Global Resources
- Noor, J. 2011. *Metodologi Penelitian*. Kharisma Putra Utama.

- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Prayogi, Muhammad Andi dkk. 2019. *Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. Vol.20 No.1
- Putra, Riyan S. 2020. *Work-Life Balance Pada Pejabat Wanita Yang Ada Disalah Satu Universitas Di Indonesia*. Jurnal Ecopreneur. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam: Universitas Nahdatul Ulama Surabaya. Vol. 3 No. 2
- Qodrizana, Diah. Al Musadieq, Mochammad. 2018. *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.60 No.1
- Rafsanjani, Farhan dkk. 2019. *The Effect of Work Life Balance on Employee Performance with Job Stress and Job Satisfaction as Intervening Variables*. Hasanudin Journal of Business Strategy. Vol. 1 No. 4
- Rondonuwu, Fenia Annamaria dkk. 2018. *Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.7 No.2
- Saifullah, fadhila. 2020. *Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement terhadap Kinerja Karyawan Muslimah Konveksi*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam. Vol. 8 No.1
- Saina, Ischevell Vialara dkk. 2016. *Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Shihab, M. Quraish. 2002. *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an Volume 5*. Jakarta: Penerbit Lentera Hati
- Sidik, Rochim. 2019. *Pengaruh Kemampuan, Work Life Balance, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan BMT Permata Jawa Timur*. Yos Soedarso Economics Journal. Vol. 1 No. 1
- Sudana, I Wayan. Supartha, Wayan Gede. 2015. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani*. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 4 No. 7
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta

- Sugiyono. 2013. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Suryana. (2010). *Metodologi Penelitian: Metodologi Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Westman, Brought & Kalliath. 2009. *Expert Commentary On Work-Life Balance And Crossover Of Emotions And Experiences: Theoretical And Practice Advancements*. Journal of Organizational Behavior. Vol. 30, Issue 5, hlm. 588-595
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widyasari, Susilawati & Ula. 2015. *Hubungan Antara Career Capital Dan Work-Life Balance Pada Karyawan Di Pt. Petrokimia Gresik*. Jurnal Psikoislamika. Malang: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Brawijaya, Vol. 12, No.1, hlm. 13-22
- <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/Pages/Perbankan-Syariah.aspx> diakses 26 Oktober 2020 pukul 09.06
- <http://keuangansyariah.mysharing.co/perdagangan-masih-jadi-sektor-andalan-bprs-suriyah/> diakses tanggal 17 Februari pukul 10.42
- <https://infobanknews.com/topnews/ini-dia-63-bprs-peraih-infobank-sharia-awards-2018/> diakses tanggal 17 Februari pukul 11.46
- <https://www.republika.co.id/berita/bisnis-syariah/berita/10/10/18/140917-bprs-suriyah-incar-pasar-mikro-semarang> diakses tanggal 17 Februari pukul 10.48.