

**PENGARUH TINGKAT STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN
DUKUNGAN ATASAN TERHADAP KESEIMBANGAN KEHIDUPAN
KERJA**

**(Studi Kasus pada Karyawan Perempuan Bank Muamalat KCU
Yogyakarta)**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKRIPSI

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

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

OLEH :
MARTHA VANIA RAHAYU
NIM. 19108020072

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

**PENGARUH TINGKAT STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN
DUKUNGAN ATASAN TERHADAP KESEIMBANGAN KEHIDUPAN
KERJA**

**(Studi Kasus pada Karyawan Perempuan Bank Muamalat KCU
Yogyakarta)**



SKRIPSI

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

OLEH :

MARTHA VANIA RAHAYU

NIM. 19108020072

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI:

Dr. SITI NUR AZIZAH, S.E.I., M.E.I.

NIP. 19910919 201503 2 008

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

2023

HALAMAN PENGESAHAN



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-1308/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH TINGKAT STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN DUKUNGAN ATASAN TERHADAP KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PEREMPUAN BANK MUAMALAT KCU YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MARTHA VANIA RAHAYU
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020072
Telah diujikan pada : Kamis, 13 Juli 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.
SIGNED

Valid ID: 64e82f4bba0d1



Penguji I

Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.
SIGNED

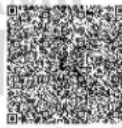
Valid ID: 64e6f4bc7910



Penguji II

Syayyidah Maltuhatul Jannah, SE., M.Sc.
SIGNED

Valid ID: 64e7ea0955860



Yogyakarta, 13 Juli 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 64e616271ff1

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Martha Vania Rahayu
Kepada,
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Martha Vania Rahayu
NIM : 19108020072
Judul Skripsi : “Pengaruh Tingkat Stres Kerja, Beban Kerja, dan Dukungan Atasan terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Perempuan Bank Muamalat KCU Yogyakarta)”

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

Dengan ini saya berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 08 Juni 2023
Pembimbing



Dr. SITI NUR AZIZAH, S.E.I., M.E.I.
NIP. 19910919 201503 2 008

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Martha Vania Rahayu

NIM : 19108020072

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "*Pengaruh Tingkat Stres Kerja, Beban Kerja, dan Dukungan Atasan terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja (Studi Kasus Karyawan Perempuan pada Bank Muamalat KCU Yogyakarta)*" adalah hasil penyusunan sendiri bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam body note dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terjadi penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta

Penyusun



Martha Vania Rahayu

NIM 19108020072

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Sebagai civitas akademika UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Martha Vania Rahayu
NIM : 19108020072
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Dengan mengemban ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Tingkat Stres Kerja, Beban Kerja, dan Dukungan Atasan terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Perempuan Bank Muamalat KCU Yogyakarta)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekklusif ini, UIN Sunan Kalijaga 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.

Dibuat di: Yogyakarta, 22 Juni 2023

Yang menyatakan



Martha Vania Rahayu

19108020072

HALAMAN MOTTO

*“Barangsiapa yang melepaskan kesusahan-kesusahan dunia, maka Allah SWT
akan melepaskan kesusahannya dari kesusahan-kesusahan akhirat”*

(HR. Abu Hurairah)

”Bahagia adalah ketika kita merasa cukup dengan apa yang kita punya”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah dengan segala rasa syukur kepada Allah SWT atas nikmat dan hidayah-Nya sehingga proses dalam penyusunan tugas akhir ini mampu terselesaikan. Sholawat serta salam yang mudah-mudahan tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Saya mengucapkan terimakasih kepada pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung atas kelancaran skripsi ini. Dengan berbahagia, skripsi ini saya persembahkan:

Teruntuk kedua orang tua saya, yang selalu mendoakan, memberikan motivasi dan menaruh harapan besar untuk kesuksesan dan kebahagiaan di masa depan untuk putrinya.

Kepada Bapak/Ibu Dosen yang memberikan motivasi kepadaku dan telah memberikan ilmu kepadaku khususnya Ibu Siti Nur Azizah yang sudah membimbing dan mengarahkan skripsi hingga pencapaian saat ini, saya ucapkan terima kasih atas jasa dan pengabdiannya, semoga dapat menjadi berkah amal ke depan terlebih di akhirat nanti.

Teruntuk sahabat-sahabat terbaik yang selalu menemani, memberikan masukan, motivasi, menampung segala keluh kesah.

Serta teruntuk Almamater kebanggaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan sejuta kenangan manis

PEDOMAN TRANSLITERASI

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/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba ^ʾ	B	Be
ت	Ta ^ʾ	T	Te
ث	Sa ^ʾ	ṣ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha ^ʾ	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha ^ʾ	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra ^ʾ	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye

ص	Ṣad	ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa'	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	„Ain	„	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
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 di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata

sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlakukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>
كرمة الأولياء	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>
نكر	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	<i>U</i>
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 dan Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis dengan huruf awal "a".

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

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

السَّما	Ditulis	<i>As-sama'</i>
---------	---------	-----------------

الشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>
-------	---------	------------------

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah rabbil' alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang senantiasa kita nantikan syafaatnya di *yaumul qiyamah* nanti.

Dalam penyusunan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan kali ini dengan kerendahan hati penulis bermaksud menyampaikan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah ikut berperan dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdzwaiza, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah.
4. Bapak Alex Fahrur Riza, SE., M.Sc. selaku Dosen Penasihat Akademik.
5. Ibu Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing dan memberi arahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan yang sangat luas selama menempuh perkuliahan.

7. Seluruh Pegawai Staf Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Kedua orang tua saya yaitu Bapak H.Ahmad Nurhabib dan Ibu Hj.Supriyani yang sudah membesarkan saya hingga saat ini dan selalu memberikan dukungan kepada saya. Selalu mendoakan saya dan menjadi sumber segalanya dalam hidup saya. Semoga orang tua saya diberikan kesehatan, kebahagiaan, dilancarkan rezekinya, dan semoga panjang umur, serta selalu dalam perlindungan Allah SWT.
9. Kakak saya Febriyani Rahayu yang selalu ada ketika saya membutuhkan bantuan.
10. Adik saya tercinta Muctharudin Khamal yang selalu membuat saya bahagia dan menjadi penyemangat hidup saya. Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan kasih sayang-Nya kepada kamu.
11. Keponakan saya Syarif Fatah Khan yang membuat saya tersenyum melihat wajahnya yang menggemaskan.
12. Sahabat saya semenjak mahasiswa baru, Selvy, Laila, Zuhada, Amel, Nisa, Badi, Alisza, Riki, Bimo yang selalu mensupport dan memberikan motivasi kepada saya sehingga tidak hilang semangat.
13. Seluruh karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta yang telah membantu saya dalam mengisi kuesioner dan mengumpulkan data demi kelancaran penelitian dalam skripsi ini.
14. Mbak Yasya selaku Relationship Manager Bank Muamalat KCU Yogyakarta, yang telah membantu dalam proses penelitian skripsi saya dari tahap awal penyebaran kuesioner hingga tahap akhir penelitian.
15. Keluarga besar, saudara, sahabat, dan teman-teman yang tidak bisa satu persatu saya sebutkan namanya, yang telah mendukung saya dan mendoakan saya sampai pada titik ini.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan mereka dengan nikmat yang lebih berkah dan sempurna. Akhir kata penulis menyadari bahwa penelitian ini masih sangat jauh dari sempurna, maka dari itu kritik dan saran serta perkembangan dari penelitian ini sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga bermanfaat. Aamiin.

Yogyakarta, 11 Mei 2023

Hormat Penyusun



(Martha Vania Rahayu)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	ix
KATA PENGANTAR.....	xiv
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
ABSTRAK	xxii
<i>ABSTRACT</i>	xxiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Penulisan	10
BAB II	12
KAJIAN PUSTAKA	12
A. Landasan Teori	12
1. Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	12
2. Stres Kerja	18
3. Beban Kerja	26
4. Dukungan Atasan	32
5. Perempuan Bekerja.....	37
6. Perempuan Bekerja Menurut Islam.....	41
B. Penelitian Terdahulu	55

C. Pengembangan Hipotesis.....	63
D. Kerangka Penelitian	70
BAB III.....	71
METODOLOGI PENELITIAN	71
A. Pendekatan Penelitian	71
B. Jenis dan Sumber Data.....	71
C. Populasi dan Sampel.....	71
E. Skala Pengukuran	73
F. Definisi Variabel Operasional.....	74
G. Teknik Analisis Data	76
BAB IV	81
HASIL DAN PEMBAHASAN	81
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	81
1. Sejarah Objek Penelitian	81
2. Deskripsi Objek Penelitian	84
B. Deskripsi Profil Responden.....	85
C. Hasil Penelitian.....	90
LAMPIRAN.....	124

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	55
Tabel 3.1 Modifikasi Skala Likert	74
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	75
Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	85
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	85
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	86
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	87
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	88
Tabel 5.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	89
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas	90
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	92
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	93
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	94
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	95
Tabel 4.12 Analisis Regresi Linier Berganda	96
Tabel 4.13 Hasil Uji F	99
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	100
Tabel 4.15 Hasil Uji t	101
Tabel 4.16 Ringkasan Hasil Regresi Linier Berganda.....	102
Tabel 4.17 Hasil Kuesioner Variabel SK Bank Muamalat KCU Yogyakarta	102
Tabel 4.18 Hasil Kuesioner Variabel BK Bank Muamalat KCU Yogyakarta	105
Tabel 4.19 Hasil Kuesioner Variabel BK Bank Muamalat KCU Yogyakarta	108

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian 70



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	124
Lampiran 2 Data Kuesioner Responden.....	128
Lampiran 3 Hasil Output Instrumen Penelitian.....	136
Lampiran 4 Hasil Output Uji Asumsi Klasik.....	145
Lampiran 5 Hasil Output Analisis Regresi Linier Berganda.....	146
Lampiran 6 Hasil Output Uji Hipotesis.....	146
Lampiran 7 Curriculum Vitae.....	147



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan bagian penting karena melihat kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tanggungjawabnya dalam pekerjaan dan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stress kerja, beban kerja, dan dukungan atasan terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini yaitu sebanyak 37 karyawan perempuan. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan SPSS *version 20*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stress kerja dan beban kerja bernilai negative namun tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Variabel dukungan atasan bernilai positif dan memiliki pengaruh signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja.

Kata kunci: Stres kerja, Beban Kerja, Dukungan Atasan, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

Work-life balance is an important part because it looks at a person's ability to balance his responsibilities at work and things that are not related to work. This research was conducted to determine how much influence work stress, workload, and superior support have on work-life balance at Bank Muamalat KCU Yogyakarta. This research method uses quantitative research. The sample of this research is 37 female employees. The sampling technique to be used in this study is saturated sampling technique. The data analysis technique uses SPSS version 20. The results of this study indicate that the variables of work stress and workload are negative but do not have a significant effect on work-life balance. The supervisor's support variable is positive and has a significant influence on work-life balance.

Keywords: *Work stress, workload, supervisor support, and work-life balance*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu instansi memerlukan strategi untuk menghadapi persaingan yang ada. Ada banyak tantangan yang harus dihadapi oleh sebuah perusahaan untuk mencapai sebuah keberhasilan. Sebagai antisipasi, perusahaan dituntut untuk dapat bekerja dengan baik menggunakan berbagai macam sumber daya yang dimiliki agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik untuk nasabah (Sa'adah, 2022).

Sebuah tantangan bagi Bank Syariah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) karena sedikitnya pegawai bank yang paham tentang sistem operasional Bank Syariah. Bahkan para bankir yang telah mengikuti kursus dan pelatihan masih merasakan keterbatasan pengetahuan tentang aplikasi model penghimpunan dana, pembiayaan, dan jasa dari bank Syariah (Soenjoto, 2018). Untuk mengatasi hal tersebut Bank Syariah memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kemampuan dua sisi yang meliputi keterampilan pengelolaan operasional dan pengetahuan syariah termasuk akhlak dan moral yang baik (Soenjoto, 2018).

Karyawan perempuan di bank memiliki rasa takut menduduki jabatan lebih tinggi dikarenakan resiko tugas dan ditanggung jawabnya juga lebih berat. Ketakutan akan target yaitu tidak dapat mencapai target yang ditetapkan kantor menjadikan momok bagi para karyawan perempuan. Sehingga perlu

mengadakan rolling posisi, walaupun tetap perlu adanya *fit and proper test* untuk memilih karyawan mana saja yang pantas dan mampu pada posisi jabatan yang lebih tinggi (Anggraini, 2018).

Dalam dunia perbankan terdapat target pencapaian yang harus dicapai, dengan adanya pencapaian target yang terus bertambah pada pegawai bank sehingga mengakibatkan semakin meningkatnya tanggung jawab para pegawai (Mardiah & Zulhaida, 2018). Diketahui pula sulitnya perempuan untuk bisa mendapatkan jabatan yang lebih tinggi karena perempuan harus melalui banyak rintangan dan langkah yang sulit untuk mencapai karir yang sukses (Mardiah & Zulhaida, 2018).

Hal tersebut semakin diperkuat lagi dengan pernyataan bahwa wanita bekerja yang telah menikah mempunyai tantangan yang lebih besar daripada wanita yang masih lajang. Ini dikarenakan tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan pada wanita bekerja yang sudah menikah jauh lebih banyak sehingga, cenderung mengalami kebimbangan antara perannya sebagai pekerja dan sebagai ibu rumah tangga (Laela & Muhammad, 2016). Perempuan karir adalah perempuan yang menekuni berbagai profesi seperti bisnis, perkantoran, perbankan, dan lain sebagainya berdasarkan pendidikan, keahlian, keterampilan, kejujuran dan sebagainya yang menjanjikan sebuah kemajuan dalam jenjang karir (Ajeng, 2019).

Risiko bagi perempuan bekerja antara lain terbengkalainya keluarga, menguras tenaga dan pikiran serta kesulitan dalam menghadapi konflik peran

dan kedudukan sebagai ibu rumah tangga akibat banyaknya waktu yang dihabiskan di luar rumah (Laela & Muhammad, 2016).

Fenomena yang muncul di bank syariah, adalah karyawan bekerja dibawah tekanan dari pimpinan, dengan tingkat disiplin yang tinggi, sehingga karyawan tidak memiliki kesempatan untuk bersantai dalam bekerja, sehingga timbulnya stres kerja, disisi lain tekanan pekerjaan yang tinggi dalam memberikan pelayanan kepada nasabah dan juga tuntutan pelayanan yang terus meningkat dari nasabah juga menjadi sumber-sumber terjadinya stress kerja yang dialami oleh karyawan, serta tidak boleh adanya kesalahan dalam bekerja menjadi salah satu tuntutan yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Fahmi, 2017).

Fenomena yang muncul di Bank Muamalat yaitu kurangnya waktu dan energi yang digunakan oleh karyawan terhadap pekerjaan sehingga mengakibatkan waktu yang sedikit bagi keluarga. Hasil riset tersebut menemukan bahwa faktor konflik terjadi ketika seorang karyawan perempuan yang sudah menikah memiliki kesulitan dalam membagi waktu antara mengurus anak, suami, pekerjaan, dan keluarganya. Hal ini mengakibatkan berpengaruh terhadap pola asuh anak dan tanggung jawab sebagai istri yang terkadang kurang stabil (Sa'adah, 2022).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama dari suatu organisasi dibandingkan

dengan elemen sumber daya yang lainnya seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor lain (Susan, 2019). Sumber daya manusia yang baik harus diciptakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Bank syariah perlu memiliki kerjasama yang baik antara karyawan dan pihak atasan khususnya bagi karyawan perempuan agar tercapainya tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan tercapai apabila memiliki keseimbangan kehidupan yang baik antara urusan rumah dan fokus pada pekerjaan. Untuk menciptakan keseimbangan kehidupan kerja yang baik maka terdapat peran dukungan atasan yang memberikan arahan tugas dan wewenang kerja yang sesuai dan tidak memberatkan perempuan. Untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja juga terdapat beberapa faktor yaitu salah satunya dengan mengurangi tingkat stress kerja.

Menurut Caryono (2010) stres kerja adalah suatu keadaan atau kondisi akibat ketidaksesuaian antara individu dengan lingkungan pekerjaan yang dirasakan tidak menyenangkan sehingga menyebabkan seseorang merasa tertekan. Tekanan muncul juga bisa di akibatkan oleh tuntutan kerja tinggi. Tuntutan kerja yang tinggi dapat menyebabkan karyawan mengalami beban kerja sehingga dapat memunculkan stress kerja. Berdasarkan artikel di womenlead.magdalene.co yang terposting 14 Desember 2021 dengan judul “Kerja, Kerja, ‘Burnout’: Dilema Perempuan Karier”, perempuan yang bekerja cenderung mengalami stress akibat banyaknya peran yang dilakukan, sebagai istri, ibu, anak yang merawat orang tuanya, hingga *breadwinner* (pencari nafkah). Selain itu penyebab lain perempuan mengalami stress ketika bekerja

yaitu mengesampingkan perasaan atau emosi yang sesungguhnya demi tuntutan pekerjaan (*emotional labor*).

Stres di tempat kerja umumnya memiliki dampak negative pada individu dan perusahaan. Efek ini pada karyawan yaitu menurunnya gairah kerja, peningkatan kecemasan, frustrasi dan sebagainya. Konsekuensi pada karyawan ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja saja, tetapi dapat meluas ke aktivitas lain di luar pekerjaan. Seperti tidak dapat tidur dan tenang, nafsu makan menurun, sulit berkonsentrasi, dan lain sebagainya (P. Utami et al., 2017).

Menurut Paramitadewi (2017) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang selama kurun waktu tertentu dalam melakukan tugas yang dilakukan dalam kondisi normal. Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang dapat ditunjukkan oleh jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan, dan waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja untuk menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut mengenai pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sebagai seorang perempuan umumnya pekerjaan domestic menjadi sebuah tanggung jawab yang harus dilakukan. Pekerjaan rumah tangga seperti mencuci pakaian, memasak, menyapu, menjaga anak, dsb. Padahal pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan umum yang dikuasai sebagai makhluk hidup dan tidak ada sangkut pautnya terhadap gender. Perempuan yang sudah berkeluarga memiliki fungsi ganda yang jauh lebih sulit, yaitu menyeimbangkan tugas di lingkungan keluarga dan di lingkungan pekerjaan. Kondisi tersebut menyebabkan perempuan mengalami tekanan yaitu

di tuntut dapat menyeimbangkan waktu dan kegiatan untuk keluarga, urusan rumah tangga, pekerjaan, pemanfaatan waktu luang, dsb.

Dukungan atasan berperan dalam mempengaruhi seberapa baik pegawai mampu mentransfer apa yang didapatkan dalam pelatihan ke pekerjaannya. Mengacu pada sejauh mana atasan mendorong partisipasi dalam pelatihan, inovasi, dan akuisisi pengetahuan dan mengakui karyawan yang terlibat dalam kegiatan ini (Tracey & Tews, 2005). Dukungan atasan yang baik akan menciptakan situasi kerja yang kondusif dimana karyawan akan terpacu untuk meningkatkan semangat dan kinerjanya. Atasan harus mampu memahami karakteristik dari setiap bawahannya dan juga tugas-tugas yang diemban oleh bawahan tersebut. Melalui pemahaman terhadap karakteristik dan tugas-tugas bawahan, atasan akan dapat memberikan dorongan dan bimbingan kepada bawahannya dalam mencapai tujuan (Lusdiyanti, 2011). Atasan yang baik yaitu atasan yang tidak membedakan karyawan berdasarkan status gender, namun memberikan hak cuti melahirkan kepada karyawan perempuan, apabila terdapat karyawan perempuan yang sudah menikah maka atasan sebaiknya memberikan tugas pekerjaan yang tidak membebani karyawan perempuan, dan memahami karyawannya baik didalam maupun diluar pekerjaan.

Pada penelitian terdahulu, tidak sedikit yang melakukan penelitian terkait keseimbangan kehidupan kerja. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Bahar & Arif Partono (2021) menggunakan variabel stress kerja. Penelitian Wicaksono (2018) menggunakan variabel dukungan atasan dan dukungan suami. Penelitian Nurulita (2022) menggunakan variabel stress kerja. Penelitian

Rizky & Afrianty (2018) menggunakan variabel beban kerja dan stress kerja. Penelitian Astuti (2019) menggunakan variabel dukungan supervisor dan kepuasan karyawan, dan penelitian Rahmania et al., (2019) menggunakan variabel waktu kerja dan dukungan supervisor.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya karena belum banyak penelitian menggunakan variabel stress kerja, beban kerja, dan dukungan atasan sebagai variabel yang digunakan dalam satu penelitian terutama di perbankan syariah. Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik melakukan penelitian tersebut karena melihat fenomena yang terdapat di perbankan syariah yaitu karyawan bank syariah bekerja dengan tuntutan kerja yang tinggi sehingga mengalami tekanan akibat beban kerja yang diberikan atasan menyebabkan karyawan di bank syariah mengalami stress kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan mengenai **Pengaruh Tingkat Stres Kerja, Beban Kerja, dan Dukungan Atasan terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja (Studi Kasus Karyawan Perempuan di PT. Bank Muamalat KCU Yogyakarta)**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, pokok permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh tingkat stress kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan perempuan di PT. Bank Muamalat KCU Yogyakarta?

2. Bagaimana pengaruh tingkat beban kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan perempuan di PT. Bank Muamalat KCU Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh tingkat dukungan atasan terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan perempuan di PT. Bank Muamalat KCU Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Tingkat Stres Kerja terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja pada karyawan perempuan di Bank Muamalat KCU Yogyakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja pada karyawan perempuan di Bank Muamalat KCU Yogyakarta
3. Untuk mengetahui pengaruh Dukungan Atasan terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja pada karyawan perempuan di Bank Muamalat KCU Yogyakarta

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang di lakukan, penulis berharap agar penelitian yang di lakukan akan memberikan manfaat untuk berbagai pihak di antaranya :

1. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengalaman penulis tentang cara pengaruh tingkat stress kerja, beban kerja, dan dukungan atasan terhadap keseimbangan kerja perempuan PT. Bank Muamalat KCU Yogyakarta.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat di tujukan sebagai acuan pertimbangan perusahaan yang berkaitan dengan tingkat stress kerja, beban kerja, dan dukungan atasan terhadap keseimbangan kerja perempuan. Hal ini di harapkan dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja serta berinovasi dalam kesejahteraan karyawan yang berfokus pada tingkat stress kerja, beban kerja, dan dukungan atasan terhadap keseimbangan kerja agar nanti nya perusahaan dapat lebih focus dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan sehingga karyawan tidak mengalami stress kerja dan meningkatkan keseimbangan kerja karyawan khususnya bagi karyawan perempuan.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya. Di samping itu, penulis juga berharap agar hasil dari penelitian ini mampu mendorong berkembangnya penelitian-penelitian selanjutnya khususnya program studi Perbankan Syariah.

4. Bagi Kontribusi Empiris

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap literatur *work-life balance* atau keseimbangan kerja terkait perempuan bekerja. Diantaranya dengan memberikan bukti empiris dengan menganalisis pengaruh tingkat stress kerja,

beban kerja, dan dukungan atasan terhadap keseimbangan kerja perempuan di PT. Bank Muamalat KCU Yogyakarta.

5. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pemerintah daerah agar lebih meningkatkan kualitas keseimbangan kerja perempuan dan memberikan kontribusi informasi serta landasan penelitian selanjutnya mengenai pengaruh tingkat stress kerja, beban kerja, dan dukungan atasan terhadap keseimbangan kerja perempuan.

6. Bagi UIN Sunan Kalijaga

Penelitian ini di harapkan dapat digunakan untuk menambah referensi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.

E. Sistematika Penulisan

Dalam kajian penelitian ini, sistematika pembahasan terbagi menjadi lima bab yang saling berkaitan. Adapun uraian sistematika pembahasan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bagian ini menjelaskan argumentasi tentang pentingnya penelitian yang sedang berlangsung, termasuk latar belakang yang memuat dasar untuk pembahasan lebih lanjut, rumusan masalah untuk menimbulkan fokus pembahasan, tujuan penelitian dan tujuan penelitian yang mengarah pada pentingnya penelitian, serta sistematika penulisan yang akan mempermudah pembaca memeriksa bagian-bagian penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bagian ini berisi tentang landasan teori yang menjelaskan tentang kerangka teori, telaah pustaka yang memuat penelitian yang telah di lakukan oleh peneliti sebelumnya dan memiliki keterkaitan dengan penelitian peneliti dan pengembangan hipotesis dan kerangka penelitian yang akan diuji.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bagian ini menguraikan metode atau teknik yang digunakan dalam penelitian, meliputi jenis dan sifat penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel yang kemudian hasilnya akan dibahas dan dianalisis bab berikutnya.

BAB IV : HASIL DAN ANALISIS DATA

Bagian ini menguraikan mengenai Analisa data dan pembahasan mengenai hasil pengumpulan data serta interpretasi terkait dengan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bagian ini merupakan bab terakhir dari penelitian skripsi yang berisi kesimpulan yang di ambil dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian serta saran dan masukan dari hasil penelitian yang telah di lakukan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap karyawan PT. Bank Muamalat KCU Yogyakarta oleh 37 responden pada bab-bab sebelumnya, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh stress kerja, beban kerja, dan dukungan atasan terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan perempuan. Penelitian ini memberikan beberapa kesimpulan, antara lain :

1. Stres Kerja bernilai negatif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan perempuan PT. Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Stres kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan yang berkembang sebagai akibat dari ketidakcocokan antara orang dengan lingkungan kerja yang tidak menguntungkan, sehingga membuat seseorang merasa tertekan. Jika ditinjau dan dilihat dari penelitian ketika dilapangan stress kerja ini memang kurang begitu berpengaruh, karyawan perempuan di PT. Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Para karyawan perempuan memilih untuk tidak menunda pekerjaan. Dan para karyawan perempuan meskipun memiliki tuntutan kerja tinggi namun tidak mempengaruhi pada kesehatan mereka, namun mereka tetap menjaga pola hidup yang sehat. Namun meskipun begitu ternyata ada faktor lain karyawan perempuan tetap memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik yaitu mereka memiliki prinsip tetap bekerja secara professional meski dibawah

tekanan sekalipun. Karena faktor tersebut karyawan perempuan bisa tetap memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik.

2. Beban kerja bernilai negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja PT. Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan semakin adanya beban kerja maka akan menurunkan tingkat keseimbangan kehidupan kerja di PT. Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Maksudnya disini jika dari pihak perusahaan memberikan tuntutan kerja yang berlebihan, maka karyawan akan kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan urusan diluar pekerjaan sehingga keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki karyawan perempuan menjadi tidak seimbang.
3. Dukungan atasan bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja di PT. Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Jika ditinjau dari penelitian ini sangat berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan perempuan. Karyawan perempuan PT. Bank Muamalat KCU Yogyakarta sudah memiliki dukungan atasan yang baik karena perusahaan ini merupakan perusahaan yang memang mencerminkan adanya landasan syariat islam setiap karyawan. Jadi variabel ini adalah variabel yang memiliki nilai plus untuk membuat para karyawan perempuan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang lebih terhadap PT. Bank Muamalat KCU Yogyakarta.

B. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian ini telah dilaksanakan dengan sebaik mungkin, namun dalam pengerjaannya masih terdapat beberapa kendala sehingga menjadi sebuah keterbatasan pada penelitian ini, diantaranya:

1. Penelitian ini hanya menggunakan variabel stress kerja, beban kerja, dan dukungan atasan. Tidak menggunakan seluruh faktor yang bisa mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan perempuan.
2. Peneliti tidak menggunakan Teknik wawancara secara langsung, dikarenakan mengharuskan membutuhkan banyak waktu dan tenaga baik dari peneliti maupun responden. Selain itu, keberhasilan proses wawancara tergantung dari kepandaian peneliti dalam menggali informasi yang diperlukan.
3. Peneliti tidak menyebarkan kuesioner dan mengawasi secara langsung, namun diserahkan kepada salah satu karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta yaitu Mbak Yasya Rahmanda selaku Relationship Manager dan disebarkan olehnya. Hal ini dapat membuat pengisian skala bukan karena kendala sesungguhnya melainkan menyesuaikan jawabannya berdasarkan jawaban teman-temannya. Selain itu, peneliti juga tidak bisa memastikan apakah karyawan mengisi dengan kondisi tenang dan tanpa keterpaksaan atau tidak.
4. Karyawan perempuan Bank Muamalat KCU Yogyakarta kurang berkonsentrasi saat mengisi kuesioner karena mereka sibuk dengan

pekerjaannya dan beberapa karyawan bekerja ke luar kantor untuk bertemu *client*.

5. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu cabang perusahaan saja dan populasi yang digunakan masih terbatas, meskipun telah memenuhi syarat minimal responden namun penyajian penelitian yang baik adalah semakin besar atau banyak responden maka penelitian akan semakin baik.

C. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian ini, peneliti menyadari masih banyak terdapat kekurangan dalam penulisan penelitian ini. Untuk itu, peneliti memberikan beberapa saran untuk bahan pertimbangan sebagai penyempurna penelitian selanjutnya terkait dengan penelitian serupa. Beberapa saran yang bisa diajukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk memperluas lagi penelitian ini sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap mengenai faktor yang mempengaruhi keseimbangan kerja karyawan di perbankan syariah. Mengingat dalam penelitian ini hanya menggunakan tiga faktor saja yaitu stress kerja, beban kerja, dan dukungan atasan. Penambahan variabel atau indicator baru perlu dilakukan dalam penelitian yang akan datang agar mendapatkan hasil gambaran yang lebih luas tentang masalah penelitian yang sedang diteliti.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian ini atau mengambil teori yang sama, diharapkan dapat lebih menyempurnakannya dengan memperbaiki dalam tingkat pertanyaan yang disampaikan responden,

menambah atau mengganti dengan variabel yang lain, dan memvariasikan sampel agar penelitian selanjutnya lebih berkembang dan lebih baik lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Ajeng, A. (2019). Eksistensi Perempuan Bekerja (Studi Makna Bekerja Bagi Perempuan). *Eksistensi Perempuan Bekerja (Studi Makna Bekerja Bagi Perempuan)*, 30(28), 5053156.
- Ambarwati, A. (2009). Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Islam. *Muwâzâh, Vol. 1, No*, 101–108.
- Angraini, Y. (2018). Persepsi Karyawan Perempuan Terhadap Posisi Account Officer. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 1, 34–35.
- Arianti, W., & Irwanto, I. (2021). Stres Kerja: Penyebab, Dampak dan Strategi Mengatasinya (Studi Kasus Jurnalis Media Daring Rubrik Kriminal). *Psikodimensia*, 20(2), 207–218. <https://doi.org/10.24167/psidim.v20i2.3693>
- Asnawi dkk. (1999). *Stres Kerja*. 2, 28–39.
- Asriaty. (2014). *Wanita Karir dalam Pandangan Islam*. 07(2), 166–189.
- Astuti, A. K. (2019). Peranan Dukungan Supervisor Pada Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 14(1), 1. <https://doi.org/10.21460/jrmb.2019.141.312>
- Astutik, N. P., & Artiawati, -. (2017). Hubungan Keyakinan Diri Mengelola Konflik Kerja-Keluarga, Dukungan Atasan, Dan Dukungan Keluarga Dengan Pengayaan Kerja-Keluarga. *Journal of Psychological Science and Profession*, 1(3), 1–8. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v1i3.14968>
- Ayuningtyas, L. (2013). *Hubungan family supportive supervision behaviors dengan work family balance pada wanita yang bekerja*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 2(1), 1–11.
- Azizah, S. N. (2022). *Pengaruh Status Pekerjaan Ibu Terhadap Kesejahteraan Anak Di Indonesia: Pendekatan Ekonomi Islam*.
- B.Hallaq, W. (2009). *Shari'a Theory, Practice, Transformations*.
- Bahar, D. F., & Arif Partono, P. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Work-Life Balance Pada Karyawan Perum Bulog Jakarta Selatan. *E-Proceeding of Management*, 8(4), 3276–3281.
- Bank Muamalat. (2023). 2023.
- Berlianasari, R. A. M. I. (2021). Hubungan Antara Perceived Workload dengan Work-Life Balance pada Pekerja WFH. In *Pesquisa Veterinaria Brasileira* (Vol. 26, Issue 2). <http://www.ufrgs.br/actavet/31-1/artigo552.pdf>

- Bhate, R. (2013). Supervisor Supportiveness : Global Prespectives. *Supervisor Supportivness: Global Perspectives*, June, 1–8.
- Caryono, S. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SLTA di Bawah Yayasan Muhammadiyah Se Kabupaten Purworejo. *Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 1(1), 44–62.
- Chenhall, R. H. (2004). The Role of Cognitive and Affective Conflict in Early Implementation of Activity-Based Cost Management. *Behavioral Research in Accounting*, 16(1), 19–44. <https://doi.org/10.2308/bria.2004.16.1.19>
- Creswell, J. W. (2014). *Fourth Edition Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications, Inc.
- Dewi Padi, A. S. (2016). Fakultas ekonomi dan bisnis universitas wiraraja - madura. *PERFORMANCE Bisnis & Akuntansi*, VI(1), 67–85.
- F.Parker, D. (1983). Organizational Determinants of Job Stress. *Theories of Team Cognition: Cross-Disciplinary Perspectives*, 177, 1–638. <https://doi.org/10.4324/9780203813140>
- Fahmi, I. (2017). *Pengaruh Sumber-Sumber Stres Kerja Terhadap*. 1(1), 59–67. <http://journal.lembagakita.org>
- Faisol, A., Tanggapan, A., Pelanggan, K., Rb, R., Hendrawaty, E., Network, P., Kematangan, D. A. N., & Komalasari, A. (2007). *Bisnis & manajemen*. 3(2).
- Fallis, A. . (2013). BAB II Gambaran Umum Tentang Wanita Karir. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Fandi Mandang, E., Lumanauw, B., & Walangitan, M. D. B. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4324–4335.
- Fatimah, P., Effendy, S., & Lubis, R. (2022). *Peran Dukungan Keluarga dan Stres Kerja terhadap Work – life balance pada Paramedis Keperawatan Wanita di Rumah Sakit Kota Medan The Role of Family Support and Job Stress To Work – life balance Among Women Nursing Paramedic At Medan City Hospital*. 5(2), 1347–1355. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i2.1480>
- Fauzi, R. (2018). *Hubungan antara work life balance dengan stres kerja pada perawat wanita* [Universitas Islam Indonesia]. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/11668>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*, 25. Universitas Diponegoro.

- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hadi, S. (1991). *Analisis butir untuk instrumen angket, tes dan skala nilai dengan basica*. Andi Offset.
- Handoko. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
- Hargrove, M. B., Becker, W. S., & Hargrove, D. F. (2015). The HRD Eustress Model: Generating Positive Stress With Challenging Work. *Human Resource Development Review*, 14(3), 279–298. <https://doi.org/10.1177/1534484315598086>
- Herlina, E. (2015). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Wanita dan Implikasinya terhadap Kesejahteraan Keluarga di Kabupaten Cirebon. *Jurnal Ekonomi Program Pascasarjana Universitas Borobudur*, 18(2), 172–207. ejournal.borobudur.ac.id
- Hudson. (2005). The Case for Work / Life Balance : *Reading*, 20:20(November), 2–30. www.hudson.com
- Ichsan, M., & Dewi, E. (2020). Wanita Karir Dalam Tinjauan Maqashid Al-Shari’Ah. *JURIS (Jurnal Ilmiah Syariah)*, 19(1), 45. <https://doi.org/10.31958/juris.v19i1.2108>
- Ichsan, M. wahyu, Jiuhardi, & Suharto, R. B. (2021). Pengaruh Pendapatan dan Jumlah Tanggungan Keluarga Terhadap Konsumsi Buruh. *Jurnal Ilmu Ekonomi Mulawarman*, 6(3).
- Ichwanhaq, S. S. (2018). *Beban Kerja Dan Work-Family Balance Pada Pekerja Wanita Di Usaha Kecil Menengah (Ukm) Pengasapan Ikan*.
- Ilawati, Misbahuddin, & Mukhtar Lutfi. (2021). Wanita Karir Sebagai Dasar Penggunaan Alat Kontrasepsi Spiral (Analisis Maqasid al-Syariah dan Gender). *Jurnal Al-Ahkam: Jurnal Hukum Pidana Islam*, 3(1), 37–52. <https://doi.org/10.47435/al-ahkam.v3i1.525>
- Indah, D. Y. (2004). *Pengaruh Stres Kerja , Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. i, 16–45. [http://repository.unpas.ac.id/44571/4/BAB 2.pdf](http://repository.unpas.ac.id/44571/4/BAB%202.pdf)
- Indriyani, A. (2009). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik. *Manajerial*, 1(2), 162. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v1i2.198>
- Laela, C. R., & Muhammad, A. H. (2016). Pengaruh Relation-Oriented Leadership Behavior terhadap Work Life Balance pada Wanita Pekerja. *INTUISI: Jurnal*

Ilmiah Psikologi, 8(3), 147–155.

- Latama, Z. N., Muhandi, M., & Aspiranti, T. (2022). Pengaruh Psychological Distress Dan Beban Kerja Terhadap Work-Life Balance Perawat Di Pandemi-Covid-19. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Performa*, 19(01), 10–19. <https://doi.org/10.29313/performa.v19i01.9717>
- Lazăr, I., Osoian, C., & Rațiu, P. (2010). The role of work-life balance practices in order to improve organizational performance. *European Research Studies Journal*, 13(1), 201–213. <https://doi.org/10.35808/ersj/267>
- Lucy Wambui, M., Caroline Cherotich, B., Emily, T., & Dave, B. (2017). Effects of Work life Balance on Employees' Performance in Institutions of Higher Learning. A Case Study of Kabarak University. *Kabarak Journal of Research & Innovation*, 4(2), 60–79. <http://eserver.kabarak.ac.ke/ojs/>
- Lusdiyanti, E. S. (2011). Analisis Pengaruh Dukungan Pimpinan Dan Dukungan Organisasi Pada Kinerja Dan Komitmen Afektif Karyawan Pt Inka Madiun. *Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 138–159.
- Malino, D. S. D., Radja, J., & Sjahrudin, H. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pos*. 9(2).
- Mardiah, A., & Zulhaida, Z. (2018). Penerapan Kesetaraan Gender dalam Pengembangan Karir Karyawan (Studi Perbandingan Antara Bank Syariah dan Konvensional di Pekanbaru). *Marwah: Jurnal Perempuan, Agama Dan Jender*, 17(1), 80. <https://doi.org/10.24014/marwah.v17i1.5692>
- Miranda, C. V. (2021). Hubungan work life balance dengan stres kerja pada tenaga pendidik. In *Skripsi Universitas Muhammadiyah Malang*.
- Misrom, A., & Rasit, R. M. (1992). *AL-HIKMAH*.
- Muhammad, Y. (2021). Konsep Dasar Karakteristik Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam. *AL-HIKMAH : Jurnal Pendidikan Dan Pendidikan Agama Islam*, 3(2), 157–169. <https://ejournal.uniks.ac.id/index.php/Alhikmah/article/view/1668>
- Muslimin, M. (2020). Hubungan Karakteristik Individu Dengan Tingkat Disiplin Kerja. *Jurnal Kesehatan*, 9(2), 1211–1220. <https://doi.org/10.38165/jk.v9i2.89>
- Naibaho, B., & Dkk. (2011). Kontribusi Istri Bekerja Dalam Menamba Pendapatan Keluarga, Motivasi Dan Persepsinya Terhadap Pekerjaannya. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Tinggi*, 4(1 april 2011), 56.
- Nawang Sari, R. P., & Anton, A. (2020). Wanita Karier Perspektif Islam. *SANGAJI*:

- Jurnal Pemikiran Syariah Dan Hukum*, 4(1), 82–115.
<https://doi.org/10.52266/sangaji.v4i1.446>
- Ningsih, F. A. (2022). Analisis Beban Kerja Guru dalam Perspektif Islam. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Keislaman*, 2(3), 174.
- Nizar, M. (2004). *Ayatullah Khomeini, Kedudukan Wanita*, (Jakarta: Pustaka Lentera, 2004), 45. 1. 1–21.
- Nor Azah Abdul Aziz. (2011). Kaedah Menangani Stres dengan Solat. *Journal of Islamic and Arabic Education*, 3(2), 1–10.
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, XV(01), 95–106.
- Novella. (2021). *BAB III Metodologi Penelitian*. 33–49.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Nursyaidah, N. (2020). Bentuk Pemberdayaan Wanita Karier Dalam Perspektif Al-Qur'an Dan Hadist. *Darul Ilmi: Jurnal Ilmu Kependidikan Dan Keislaman*, 7(2), 227–241. <https://doi.org/10.24952/di.v7i2.2243>
- Nurulita, E. (2022). *Pengaruh Work Stress terhadap Work-Life Balance pada Developer di Sagara Technology*. 395–403.
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Work-Life Balance (Studi Kasus Pt. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 1–9. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/25234>
- O.N.Moser, C. (1993). Gender Planning and Development. In *Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3)*.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 3370–3397.
- Permendagri. (2008). *Permendagri*. 49, 69–73.
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Journal Studi Manajemen Indonesia*, 1(1), 96. <https://adoc.pub/queue/analisis-pengaruh-beban-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-divi.html>

- Putri, K. H. (2019). *Hubungan antara Beban Kerja dengan Work-Life Balance pada Perawat IGD Wanita* (Vol. 000). Unika Soegijapranata.
- Rachmawati, N. dan. (2010). Rachmawati.(2010). Pengaruh Faktor Keperilakuan Organisasi Terhadap Kegunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Di Subosukawonosraten. *Jurnal SNA XIII*.
- Rahmadi. (2011). Pengantar Metodologi Penelitian. In *Antasari Press*.
- Rahman, A. S., Aisyah, S., Huda MF, M. S., Rubini, R., & Sari, R. P. N. (2021). Wanita Karir, Studi Kritis Perspektif Maqashid Syariah. *Ulumuddin : Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 12(1), 1–18. <https://doi.org/10.47200/ulumuddin.v12i1.940>
- Rahmaniah, R., Asmony, T., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Waktu Kerja Dan Dukunga Supervisor Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja Karyawan Generasi Y. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 88–97.
- Rifa'i, A. (2021). Pengantar Metodologi Penelitian. In *Antasari Press*. SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Riffay, A. (2022). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri di Kecamatan Kota Masohi Achmat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* <https://Jurnal.Unibrah.Ac.Id/Index.Php/JIWP>, 8(3), 178–183. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3360415>
- Ritonga, S. R., & Syafrizaldi, S. (2019). Faktor-Faktor Stres Kerja Pada Karyawan PT. LNK Cabang Stabat. *Jurnal Diversita*, 5(1), 37–42. <https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2266>
- Rizky, D., & Afrianty, T. W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan work life balance sebagai variabel intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(4), 47–53. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/2622/3016>
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Sa'adah, N. (2022). *Analisis Konflik pada Kinerja Karyawati Bank Dalam Mewujudkan Kualitas Pelayanan Di Bank Muamalat Indonesia KCP Genteng Banyuwangi* (Issue November). UIN Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember.
- Schermerhon, James, R. (2005). *Organizational Behavior* (Vol. 4, Issue 1).
- Services, S. C. (2005). *Work-Life Balance : a resource for the State Service*.

- Shihab, M. Q. (1992). *Membumikan Al Quran* (1st ed.). PT Mizan Pustaka.
- Shihab, M. Q. (1996). Wawasan Al-Qur'an Tafsir Maudhu'I atas Pelbagai Persoalan Umat. *Wawasan Al-Qur'an Tafsir Maudhu'I Atas Pelbagai Persoalan Umat*, November, 453. https://www.academia.edu/6037537/WAWASAN_AL-QURAN_quraish_shihab
- Shihab, M. Q. (2013). Secercah Cahaya Ilahi. In *santri ma'ahid Tv*.
- Sipahutar, L. B., Ismiasih, Dinarti, S. I., & Manumono, D. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Wanita Bekerja Sebagai Tenaga Kerja Perusahaan Di Ptpn Iv Pabatu Sumatera Utara. *Agrifitita: Journal of Agribusiness Plantation*, 1(2), 125–135. <https://doi.org/10.55180/aft.v1i2.115>
- Soenjoto, W. P. P. (2018). Tantangan Bank Syariah Di Era Globalisasi. *El-Barka: Journal of Islamic Economics and Business*, 1(1), 79. <https://doi.org/10.21154/elbarka.v1i1.1447>
- Solihatini, I. (2017). Konsepsi Al-Quran Tentang Perempuan Pekerja Dalam Mensejahterakan Keluarga. *HARKAT: Media Komunikasi Islam Tentang Gender Dan Anak*, 12(2), 38–48.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Syahza, A. (2021). *Metodologi Penelitian (Edisi Revisi Tahun 2021)*. UR Press.
- Tewal, Adolfina, Pandowo, H. (2017). *Perilaku Organisasi*. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Tindangen, M., Engka, D. S. M., & Wauran, P. C. (2020). Peran Perempuan Dalam Meningkatkan Ekonomi Keluarga (Studi Kasus : Perempuan Pekerja Sawah Di Desa Lemoh Barat Kecamatan Tombariri Timur Kabupaten Minahasa). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 20(03), 79–87.
- Tracey, J. B., & Tews, M. J. (2005). Construct validity of a general training climate scale. *Organizational Research Methods*, 8(4), 353–374. <https://doi.org/10.1177/1094428105280055>
- Tymon, W. G., Stumpf, S. A., & Smith, R. R. (2011). Manager support predicts turnover of professionals in India. *Career Development International*, 16(3), 293–312. <https://doi.org/10.1108/13620431111140174>
- Ulfa, N. (2020). Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Dr. Yusuf Qardhawi. In *Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh* (Vol. 2, Issue 1).
- Utami, D. S., & Indonesia, U. I. (2017). *Membangun Work - Life Balance (WLB*

-) Melalui Nilai - Nilai Keislaman Untuk Mencapai Quality Of Work - Life (QWL). *Temu Ilmiah Nasional Psikologi Islami III, January 2012.*
- Utami, P., Wahyuni, I., & Ekawati. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Dan Pengendalian Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Di Bagian Cargo Pt. Angkasa Pura Logistik Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 5(5), 311–317.
- Wicaksono, A. A. (2018). *Hubungan antara Dukungan Atasan dan Dukungan Suami dengan Work-Life Balance pada Ibu yang Bekerja.* 4(1), 88–100.
- Wusqa, U. (2011). Wanita: Kedudukan Dan Tinjauan Karirnya Dalam Kehidupan Sesuai Al-Quran Dan Hadits. *Kafa`ah: Journal of Gender Studies*, 1(2), 173. <https://doi.org/10.15548/jk.v1i2.77>
- Yovenska, L. (2019). *Karakteristik Pemimpin Dalam Islam.* 4(2), 150–162.
- zohra Mernissi, F. (1991). *Women and Islam: An Historical and Theological Enquiry.*