

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, BEBAN KERJA, DAN *PSYCHOLOGICAL CONTRACT* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PEREMPUAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi Pada Karyawan BPRS Hikmah Bahari Tegal, Batang, & Purwokerto)**



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:

RIZQI NURUL KHAFIDHOH

NIM. 20108020070

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

2024

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, BEBAN KERJA, DAN *PSYCHOLOGICAL CONTRACT* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PEREMPUAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi Pada Karyawan BPRS Hikmah Bahari Tegal, Batang, & Purwokerto)**



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:

RIZQI NURUL KHAFIDHOH

NIM. 20108020070

PEMBIMBING:

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

NIP. 19910919 201503 2 008

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2024**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI



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-1044/Un.02/DEB/PP.00.9/07/2024

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, BEBAN KERJA, DAN PSYCHOLOGICAL CONTRACT TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PEREMPUAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI PADA KARYAWAN BPRS HIKMAH BAHARI TEGAL, BATANG, DAN PURWOKERTO)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : RIZQI NURUL KHAFIDHOH
Nomor Induk Mahasiswa : 20108020070
Telah diujikan pada : Kamis, 30 Mei 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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: 66a1c9d279c6d



Penguji I

Alex Fahrur Riza, SE., M.Sc.
SIGNED

Valid ID: 66a0d3cd81a96



Penguji II

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 66a0d375a03a0



Yogyakarta, 30 Mei 2024
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 66a1fe6f56cad

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

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 mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Rizqi Nurul Khafidhoh
NIM : 20108020070
Judul Skripsi : Pengaruh *Work-Life Balance*, Beban Kerja, dan *Psychological Contract* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perempuan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan BPRS Hikmah Bahari Tegal, Batang, dan Purwokerto)

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 dalam bidang Ilmu Ekonomi.

Dengan ini saya berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatian saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 20 Mei 2024
Pembimbing,



Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.
NIP. 19910919 201503 2 008

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizqi Nurul Khafidhoh
NIM : 20108020070
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance*, Beban Kerja, dan *Psychological Contract* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perempuan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus BPRS Hikmah Bahari Tegal, Batang, dan Purwokerto)” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri dan bukan merupakan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya terdapat pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan penuh dengan kesadaran untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 20 Mei 2024


Rizqi Nurul Khafidhoh
NIM. 20108020070

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIK UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizqi Nurul Khafidhoh

NIM : 20108020070

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Hak Milik Bebas Non-Eksklusif (*Non-Eksklusif Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya berjudul:

“Pengaruh *Work-Life Balance*, Beban Kerja, dan *Psychological Contract* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perempuan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan BPRS Hikmah Bahari Tegal, Batang, dan Purwokerto)”.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas *Royalty Non-Eksklusif* ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pengalihan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama mencantumkan nama saya sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 20 Mei 2024



Rizqi Nurul Khafidhoh
NIM. 20108020070

HALAMAN MOTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S Al-Insyirah, 94:5-6)

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelahmu itu. Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan”

(Boy Candra)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim.

Dengan rahmat Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyanyang, 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 terima kasih kepada seluruh pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung atas kelancaran skripsi ini. Dengan berbahagia, skripsi ini saya persembahkan:

Teruntuk kedua orang tua yang saya cintai, Bapak Jaerum dan Mama Malikhatun serta kakak saya Bahtiar Arifin yang selalu memberikan dukungan, doa, dan dengan penuh kesabaran memberikan motivasi yang tiada henti serta menaruh harapan besar untuk kesuksesan dan kebahagiaan di masa depan anaknya. Mereka juga yang selalu memberikan semangat serta membantu secara moril maupun materil dalam menyusun skripsi ini.

Teruntuk keluarga besar yang senantiasa turut mendoakan

Teruntuk sahabat-sahabat yang menemani serta memberi banyak dukungan Kepada Bapak/Ibu Dosen yang memberikan motivasi kepada saya dan telah memberikan ilmu, khususnya Ibu Dr. Siti Nur Azizah. S.E.I., M.E.I., yang sudah membimbing dan mengarahkan skripsi hingga pencapaian ini, saya ucapkan terima kasih.

Dan untuk diri saya sendiri yang mampu menyelesaikan tanggung jawab ini Pengerjaan skripsi merupakan salah satu proses pendewasaan

Dipertemukan dengan berbagai rintangan pun kesulitan yang berbeda satu dengan lainnya, tak bisa dibandingkan

Satu hal yang pasti, skripsi ini tidak akan selesai tanpa perjuangan, tidak akan selesai jika menyerah di tengah jalan.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi adalah pengalihan tulisan dari satu bahasa ke dalam tulisan bahasa lain. Transliterasi kata-kata arab yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158/1987 dan 05433b/U/1987. Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Šad	š	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	Ki

ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	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’Marbutah

1. Ta’marbutah hidup

Ta’marbutah hidup atau yang mendapat harakat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah ”t”.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>

2. Ta’ marbutah mati

Ta’marbutah mati atau yang mendapat harkat *sukun*, transliterasinya adalah ”h”.

ولياء لا اكرامة	Ditulis	<i>karāmah al-auliya’</i>
-----------------	---------	---------------------------

3. Jika pada kata terakhir dengan *ta’marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta’marbutah* itu ditransliterasikan dengan ”h”.

الفطر زكاة	Ditulis	<i>zakāh al-fīṭr</i>
------------	---------	----------------------

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

َ	Fathah	Ditulis	<i>A</i>
ِ	Kasrah	Ditulis	<i>I</i>
ُ	Ḍammah	Ditulis	<i>U</i>
فَعَلَ	Fathah	Ditulis	<i>fa'ala</i>
ذُكِرَ	Kasrah	Ditulis	<i>Žukira</i>
يَذْهَبُ	Ḍammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. <i>Fathah + alif</i>	Ditulis	<i>Ā</i>
لِيَهْجَا	Ditulis	<i>Jāhiliyyah</i>
2. <i>Fathah + yā' mati</i>	Ditulis	<i>Ā</i>
تَنْسِي	Ditulis	<i>Tansā</i>
3. <i>Kasrah + yā' mati</i>	Ditulis	<i>Ī</i>
كَرِيم	Ditulis	<i>Karīm</i>
4. <i>Ḍammah + wāwu mati</i>	Ditulis	<i>Ū</i>
فُرُوض	Ditulis	<i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1. <i>Fathah + yā' mati</i>	Ditulis	<i>Ai</i>
بَيْنَكُمْ	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. <i>Fathah + wāwu mati</i>	Ditulis	<i>Au</i>
لِ قَوْ	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعِدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>

تم شكر لئن	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>
------------	---------	------------------------

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qomariyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf “a”.

أن اقر	Ditulis	<i>al-Qurān</i>
س القيا	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السماء	Ditulis	<i>as-Samā</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penyusunan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوى الفروض	Ditulis	<i>ẓawī al-furūd</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>ahl -as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Sarjana dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance*, Beban Kerja, dan *Psychological Contract* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perempuan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan BPRS Hikmah Bahari Tegal, Batang, dan Purwokerto)”. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan dan senantiasa dinantikan syafa’atnya di *yaumul qiyamah* nanti.

Dalam proses penyusunan hingga terselesaikannya skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, kerjasama serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis ucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al-Makin, S.Ag., M.A selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Dr. 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 Mahfud Asyari, S.E., M.M selaku Dosen Penasihat Akademik yang telah mengarahkan dan membimbing penulis selama menempuh pendidikan.
5. Ibu Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan masukan, memotivasi, dan memberi semangat untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga. Terkhusus Dosen Program Studi Perbankan Syariah yang telah memberikan ilmu

dan telah mengajarkan kami serta memberikan pengetahuan dan wawasan yang luas.

7. Seluruh Pegawai dan *Staff* Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan bantuan dan fasilitas selama menempuh pendidikan.
8. Seluruh Pimpinan dan juga Pegawai BPRS Hikmah Bahari Kantor Pusat Tegal, Kantor Cabang Batang dan Purwokerto yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk mengadakan penelitian di tempat tersebut.
9. Kedua orangtua yang sangat saya cintai, Bapak Jaerum dan Mamah Malikhatun, serta kakak saya, Bachtiar Arifin. Terima kasih atas segala doa, dukungan baik moral maupun materil, pengorbanan dan kasih sayang, serta motivasi yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Mas Itang sebagai partner spesial penulis, terima kasih telah menjadi *support system* terbaik yang selalu menemani dalam keadaan apapun, selalu mendengarkan keluh kesah penulis, memberikan dukungan serta motivasi kepada penulis untuk tidak menyerah dalam masa-masa skripsi. Terima kasih telah menjadi bagian perjalanan penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.
11. Sahabatku sekaligus partner kuliah dari awal hingga akhir masa perkuliahan Nadia Bunga Rahmah Aulia, yang selalu membersamai penulis dalam segala suka maupun duka.
12. Sepupuku tersayang, Putri Sabila Anjani yang selalu memberikan dukungan, bantuan serta motivasi selama pengerjaan skripsi ini kepada penulis.
13. Sahabatku Salsa Bila dan Cindy Nur Ayuning yang selalu memberikan dukungan serta motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini kepada penulis.
14. Seluruh keluarga besar Perbankan Syariah angkatan 2020 yang telah membersamai selama masa perkuliahan, semangat ya buat kalian semua.
15. Teman-teman KKN Kolaborasi Desa Sarwodadi yang telah memberikan doa serta dukungan.
16. Seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian dan penyusunan skripsi yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
17. Dan yang terakhir untuk diri saya sendiri, Rizqi Nurul Khafidhoh. Terima kasih karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan di luar keadaan dan tidak pernah

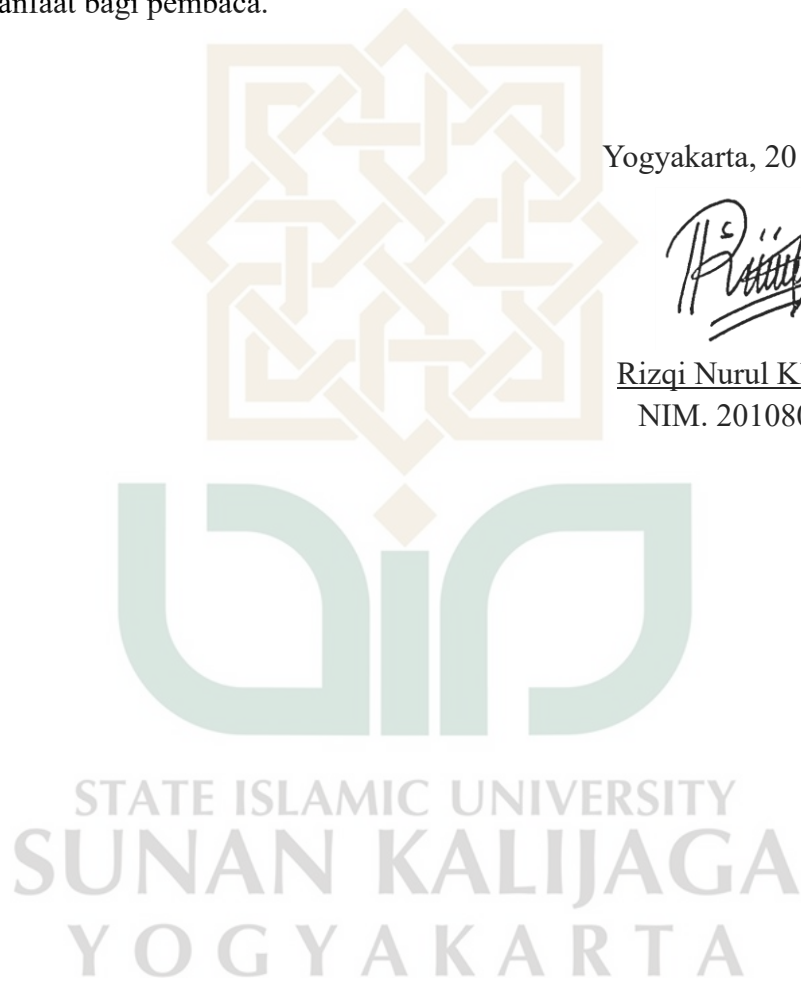
memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Semoga Allah senantiasa membalas semua kebaikan mereka dengan nikmat yang lebih berkah dan sempurna. Akhir kata, penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Penulis berharap Tugas Akhir Skripsi ini dapat menambah pengetahuan dan bermanfaat bagi pembaca.

Yogyakarta, 20 Mei 2024



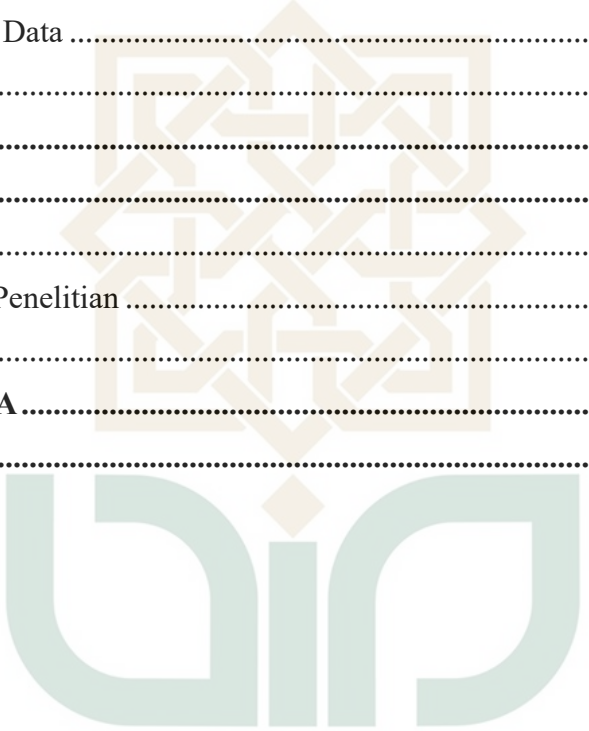
Rizqi Nurul Khafidhoh
NIM. 20108020070



DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIK UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	vi
HALAMAN MOTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	ix
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
ABSTRAK.....	xx
ABSTRACT	xxii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian.....	12
E. Sistematika Penulisan.....	13
BAB II.....	15
LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA	15
A. <i>Grand Theory</i> (Teori Utama).....	15
B. Teori Secara Umum	17
C. Teori dalam Perspektif Ekonomi Islam	32
D. Kajian Pustaka	40
E. Pengembangan Hipotesis dan Kerangka Teoritik.....	47
BAB III	57
METODE PENELITIAN.....	57

A. Jenis Penelitian	57
B. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	57
C. Populasi dan Sampel.....	59
D. Definisi Operasional Variabel.....	60
E. Teknik Analisis Data.....	63
BAB IV	68
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	68
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	68
B. Hasil Analisis Data	75
C. Pembahasan	90
BAB V	102
PENUTUP	102
A. Kesimpulan.....	102
B. Keterbatasan Penelitian	103
C. Saran	104
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN	xxiii


 STATE ISLAMIC UNIVERSITY
 SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Penghargaan BPRS Hikmah Bahari 2020-2023.....	2
Tabel 2. 1 Kajian Pustaka	41
Tabel 3. 1 Skala Likert	59
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel	61
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	70
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	70
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	71
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Wilayah Domisili.....	71
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Bekerja.....	72
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan.....	73
Tabel 4. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	74
Tabel 4. 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan/Bulan	74
Tabel 4. 9 Konstruksi <i>Validity dan Reliability</i>	76
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Konvergen I	77
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Konvergen II.....	80
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Diskriminan	82
Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas	84
Tabel 4. 14 Hasil Uji <i>R-Square</i>	85
Tabel 4. 15 Hasil Uji <i>F-Square</i>	86
Tabel 4. 16 Hasil Uji Hipotesis.....	87
Tabel 4. 17 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Diagram Perkembangan Asset BPRS Hikmah Bahari.....	3
Gambar 2 Kerangka Pemikiran.....	56
Gambar 4. 1 Hasil Uji <i>Outer Model</i>.....	75
Gambar 4. 2 Uji <i>Inner Model</i>.....	85



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Pernyataan Kuesioner Penelitian	xxiii
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden	xxviii
Lampiran 3 <i>Composite Reliability</i> dan AVE	xxxii
Lampiran 4 <i>Outer Loading</i>	xxxii
Lampiran 5 <i>Cross Loading</i>	xxxii
Lampiran 6 <i>R-Square</i>	xxxiv
Lampiran 7 <i>F-Square</i>	xxxiv
Lampiran 8 <i>Path Coefficients</i>	xxxiv
Lampiran 9 Hasil Kuesioner Produktivitas Kerja	xxxv
Lampiran 10 Hasil Kuesioner <i>Work-Life Balance</i>	xxxv
Lampiran 11 Hasil Kuesioner Beban Kerja.....	xxxv
Lampiran 12 Hasil Kuesioner <i>Psychological Contract</i>	xxxvi
Lampiran 13 Hasil Kuesioner Motivasi.....	xxxvi
Lampiran 14 Surat Keterangan Selesai Penelitian	xxxvii
Lampiran 15 Dokumentasi	xxxviii
Lampiran 16 <i>Curriculum Vitae</i> (CV)	xxxix

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance*, beban kerja, dan *psychological contract* terhadap produktivitas kerja karyawan perempuan di BPRS Hikmah Bahari Tegal, Batang, dan Purwokerto dengan motivasi sebagai variabel moderasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan model analisis PLS-SEM menggunakan alat analisis SmartPLS 4.0. Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan perempuan yang bekerja di BPRS Hikmah Bahari Tegal, Batang, dan Purwokerto dengan sampel sebanyak 35 karyawan dan menggunakan metode pengambilan sampel yaitu teknik *purposive sampling*. Data penelitian yang digunakan yakni data primer yang diperoleh dari hasil pengumpulan kuesioner secara *online*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* dan *psychological contract* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan perempuan di BPRS Hikmah Bahari. Beban kerja dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan perempuan di BPRS Hikmah Bahari. Selanjutnya, motivasi tidak mampu memoderasi antara pengaruh *work-life balance*, beban kerja, dan *psychological contract* terhadap produktivitas kerja karyawan perempuan di BPRS Hikmah Bahari.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*, Beban Kerja, *Psychological Contract*, Motivasi, Produktivitas Kerja.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the work-life balance, workload, and psychological contract on work productivity of female employees in BPRS Hikmah Bahari Tegal, Batang, and Purwokerto with motivation as a moderating variable. The research method used is a quantitative research method with PLS-SEM model analysis using the SmartPLS 4.0 tool. The research population was all female employees working in BPRS Hikmah Bahari Tegal, Batang, and Purwokerto with a sample of 35 employees and used a sampling method, namely purposive sampling technique. The research data used is primary data obtained from the results of online questionnaire collection. The results of this research show that the work-life balance and psychological contract have a positive and significant influence on work productivity of female employees in BPRS Hikmah Bahari. Workload and motivation does not have a significant influence on work productivity of female employees in BPRS Hikmah Bahari. Furthermore, motivation unable to moderate influence work-life balance, workload, and psychological contract on work productivity of female employees in BPRS Hikmah Bahari.

Keywords: work-life balance, workload, psychological contract, motivation, and work productivity



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan sistem ekonomi syariah di Indonesia terlihat semakin pesat, hal ini ditandai dengan berdirinya lembaga-lembaga keuangan syariah seperti bank syariah. Perbankan syariah sesungguhnya memiliki peluang yang besar untuk terus berkembang dimasa depan. Hal ini dikarenakan beberapa alasan, yaitu penduduk Indonesia yang mayoritas beragama Islam, adanya fatwa bunga bank, menjalarnya penerapan ekonomi Islam, dan berkembangnya lembaga keislaman (Syafii & Harahap, 2020). Menurut Undang-Undang No.21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, Perbankan Syariah merupakan segala sesuatu yang menyangkut tentang Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Selanjutnya, dalam Undang-Undang tersebut juga dijelaskan mengenai bank syariah yaitu merupakan bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah.

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia sesuai dengan data dari Otoritas Jasa Keuangan pada tahun 2022 yaitu ada sebanyak 12 unit Bank Umum Syariah (BUS) dan 21 Unit Usaha Syariah (UUS). Sementara itu, jumlah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) ada sebanyak 165 unit. Kehadiran Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Indonesia semakin menambah daftar nama perbankan syariah, karena Bank Pembiayaan Rakyat Syariah dalam sistem perbankan di Indonesia merupakan sebuah lembaga keuangan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat atas transaksi pembiayaan dengan tidak menggunakan perangkat bunga atau riba yaitu sesuai dengan prinsip syariah. Dapat dilihat dari tahun ke tahun perkembangan industri perbankan khususnya Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) dari jumlah bank, jumlah kantor, dan jumlah tenaga kerja semakin bertambah (Nur'aisyah et al., 2020)

PT. BPR Syariah Hikmah Bahari atau lebih dikenal dengan Hikmah Bahari merupakan salah satu BPRS yang berdiri di Indonesia. BPRS Hikmah Bahari

merupakan salah satu kantor pusat BPRS yang terletak di Kota Tegal dan memiliki kantor cabang yang terletak di Kabupaten Batang dengan nama Hikmah Bahari Batang dan Kabupaten Banyumas dengan nama Hikmah Bahari Purwokerto. BPRS Hikmah Bahari mengalami perkembangan yang cukup baik dengan dibuktikan oleh banyaknya penghargaan yang didapatkan mulai dari tahun 2020 sampai dengan 2023 yang dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah:

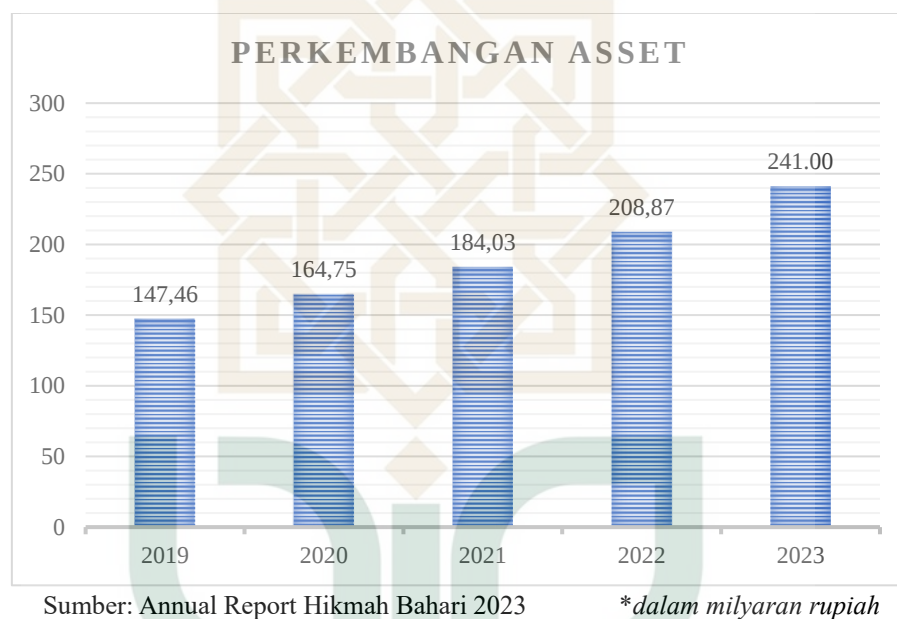
Tabel 1. 1 Penghargaan BPRS Hikmah Bahari 2020-2023

Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
1. BPRS Paling Efisien 2020 2. Lembaga Syariah Dengan Predikat “Sangat Baik” Atas Kinerja Keuangan Tahun 2020 3. Bank Berkinerja Terbaik 2020 Kategori BPRS 4. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Terbaik dalam Kualitas Kredit	Penghargaan BPRS Terbaik 2021	<i>Excellence Financial Performance Islamic Rural Bank In 2022</i>	1. Best CSR Performance 2023 2. Piagam Perhargaan Atas Dukungannya Dalam Pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial Dan Lingkungan Perusahaan Di Kota Tegal Tahun 2023

Sumber: Annual Report Hikmah Bahari (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa setiap tahunnya, BPRS Hikmah Bahari selalu mendapatkan pencapaian berupa penghargaan yang sangat bagus dan sangat baik selama 4 tahun berturut-turut, yaitu dari tahun 2020-2023. Di tahun 2020 dan 2021, BPRS Hikmah Bahari mendapatkan penghargaan sebagai BPRS paling efisien dan terbaik. Selanjutnya di tahun 2020 dan 2022 BPRS Hikmah Bahari mendapatkan beberapa penghargaan berupa keunggulan kinerja keuangan dan kualitas kredit. Dan di tahun terakhir yaitu 2023, BPRS Hikmah Bahari mendapat dua penghargaan di bidang sosial dan lingkungan perusahaan (BPRS Hikmah Bahari, 2023). Dari banyaknya penerimaan penghargaan tersebut mencerminkan bahwa BPRS Hikmah Bahari telah berhasil mengelola sumber

daya manusianya dengan baik dan efektif, sehingga memberikan peningkatan atas prestasi-prestasi yang dicapainya. Banyaknya penghargaan yang dicapai oleh suatu bank dapat memberikan dampak positif kepada karyawannya seperti meningkatkan rasa bangga, motivasi, serta semangat kerja yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan peningkatan kinerja keseluruhan bank. Selain itu, perkembangan dan pencapaian lain juga bisa terlihat dari kenaikan asset yang dialami BPRS Hikmah Bahari dari 5 tahun terakhir seperti yang tergambar pada diagram di bawah ini:



Gambar 1 Diagram Perkembangan Asset BPRS Hikmah Bahari

Berdasarkan Gambar 1 dan data yang telah disampaikan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja keuangan dan kinerja para karyawan BPRS Hikmah Bahari mengalami peningkatan yang sangat baik. Selain itu, pada akhir tahun 2023 tercatat BPRS Hikmah Bahari mengalami kenaikan asset sebesar 32.13M. Adapun pencapaian asset dipengaruhi oleh berhasilnya BPRS Hikmah Bahari dalam menghimpun Dana Pihak Ketiga (DPK) sebesar 109.32M dengan total pembiayaan sebesar 202.84M dan perolehan laba bersih sebesar 2.01M (BPRS Hikmah Bahari, 2023). Menurut Taqwim Indarto, Direktur Utama BPRS Hikmah Bahari, mengatakan bahwa perjuangan seluruh pengurus dan karyawan dengan dukungan dari seluruh pihak telah membuahkan hasil yang sangat pantas untuk disyukuri, namun dimasa mendatang juga harus mempersiapkan dengan baik serta

kerja keras yang bersungguh-sungguh dari manajemen dan seluruh karyawannya. Hal tersebut membuktikan bahwa perkembangan dan pencapaian di atas disebabkan karena kemampuan perusahaan dalam mengelola SDM dengan baik. Oleh karena itu, manajemen juga harus memiliki kemampuan untuk mempertahankan faktor apa saja yang menyebabkan kerja keras karyawan dan mendukung peningkatan produktivitas kerja dari seluruh karyawan. Dalam hal ini perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk menentukan faktor apa yang menyebabkan naik turunnya produktivitas kerja karyawan.

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan/organisasi. Keberhasilan perusahaan tergantung pada kemampuannya dalam mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya (Ismartaya et al., 2023). Sumber daya manusia yang dimaksud dalam hal ini berupa seorang manusia yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya dalam tempat bekerja agar bisa tercapainya suatu tujuan perusahaan/organisasi (Manoppo et al., 2021). Hal ini telah dinyatakan oleh Sari & Amri (2018), bahwa manusia memiliki peran aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia adalah perancang, pemeran dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, suatu perusahaan tidak akan bisa berjalan dan berkembang untuk memperoleh tujuan tanpa adanya karyawan yang mampu melaksanakan fungsi dan tugasnya dengan baik. Tugas sebuah perusahaan bukan hanya merekrut sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, tetapi juga harus mempertahankan serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja aman dan nyaman bagi karyawan ketika telah bekerja, sehingga menciptakan pekerjaan yang optimal dan produktif. Apabila organisasi ingin menjadikan sumber daya manusia sebagai modal utama pada suatu perusahaan yang dimana nantinya sumber daya manusia tersebut dapat memberikan kontribusi melalui produktivitasnya bagi perusahaan, maka perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin (Ariani et al., 2020).

Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap sumber daya perusahaan yang menjadi faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberi kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Ismartaya et al., 2023). Untuk mendapatkan performa kerja karyawan

yang memuaskan, manajemen sumber daya manusia perlu menjaga relasi kerja yang harmonis dan hangat antara karyawan dan keseluruhan unsur sumber daya manusia lainnya sehingga akan memberikan produktivitas kerja yang cukup tinggi (Safitri & Frianto, 2021). Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya memiliki kemampuan produktivitas kerja yang tinggi, tujuannya adalah untuk mendapatkan profit dimana harus didukung oleh kemampuan optimal karyawan tersebut (Triyadin & Yusuf, 2021).

Bagi perusahaan atau organisasi, produktivitas kerja karyawan merupakan masalah yang sering muncul. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Produktivitas perusahaan tergantung dari produktivitas kerja secara individu, dengan demikian tergantung dari masing-masing individu (karyawan) dalam melaksanakan kerjanya (Ismartaya et al., 2023). Produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya (Karima et al., 2018). Banyak faktor yang mempunyai peranan besar dalam hal pencapaian produktivitas tenaga kerja, namun dalam penelitian ini peneliti menentukan empat variabel yakni, *work-life balance*, beban kerja, *psychological contract*, dan motivasi.

Produktivitas merupakan aspek penting pada suatu perusahaan dalam mengelola organisasi agar dapat berkembang, menggapai misi perusahaan, mempunyai performa yang baik serta mewujudkan keseimbangan dalam memangku kepentingan organisasi. Perusahaan perlu memperhatikan setiap karyawan agar ketika menghadapi permasalahan yang bisa menghambat kegiatan perusahaan dapat segera diatasi (Safitri & Frianto, 2021). Rendahnya produktivitas kerja karyawan merupakan isu penting bagi suatu perusahaan yang mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut memiliki permasalahan yang harus segera diatasi oleh manajemen, salah satunya adalah dengan mengidentifikasi berbagai faktor yang menyebabkan karyawan memiliki produktivitas kerja yang rendah. Untuk dapat mengukur produktivitas kerja dapat menggunakan beberapa

indikator yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, dan pengembangan diri (Ismartaya et al., 2023). Melalui indikator tersebut, perusahaan dapat mengetahui bagaimana produktivitas kerja dapat diukur, apakah karyawannya memiliki produktivitas yang tinggi atau sebaliknya. Produktivitas kerja karyawan pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh banyak hal baik dari faktor internal maupun eksternal. Selanjutnya dalam penelitian ini, peneliti memilih untuk mengkaji mengenai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perempuan atau wanita karir.

Handayani (2013) mengatakan bahwa seiring dengan perkembangan zaman, fenomena perempuan bekerja merupakan suatu hal yang biasa. Beberapa perempuan bahkan mampu menduduki posisi penting dalam beberapa jabatan. Pada saat ini, terjadi pula pergeseran jenis pekerjaan yang dilakukan oleh para perempuan, sehingga pekerjaan-pekerjaan yang dahulu dominan dilakukan laki-laki, sekarang ini banyak juga dilakukan para perempuan. Meskipun demikian, keterlibatan perempuan dalam dunia kerja ini dapat bernilai positif maupun negatif. Dari sisi positif, dapat berkontribusi pada hubungan yang lebih setara antara suami dan istri, juga meningkatkan harga diri bagi perempuan. Sementara itu, kerugian yang mungkin terjadi adalah perempuan yang memiliki peran kompleks akan menghadapi persoalan kehidupan dalam pekerjaan serta keluarga, seperti konflik antara peran pekerjaan dan keluarga dan lain sebagainya. Beberapa perempuan bahkan mengabaikan kepentingan diri sendiri karena lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan dan keluarga.

Salah satu permasalahan yang dapat membawa risiko besar bagi kesejahteraan karyawan dan perusahaan adalah mengenai ketimpangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi/keluarga. Apabila perusahaan gagal dalam mengelola *work-life balance* atau keseimbangan dalam hidup dan bekerja yang akan berimbas pada efisiensi kinerja karyawan dan perusahaan (Safitri & Frianto, 2021). Masalah tersebut juga akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan terutama karyawan perempuan atau wanita karir. Mayangsari & Amalia (2018) mengemukakan bahwa jumlah wanita yang mencari kerja akan semakin bertambah dari waktu ke waktu di sebagian wilayah di dunia. Salah satu penyebabnya adalah karena wanita telah memperoleh kesempatan pendidikan dan

kesempatan pekerjaan yang sama dengan pria, sehingga dalam hal ini wanita memiliki peran lebih dari satu atau disebut peran ganda.

Peran ganda merupakan kondisi dimana seorang wanita selain menjadi istri bagi suami dan menjadi Ibu bagi anak-anaknya, ia juga memiliki pekerjaan di berbagai bidang atau profesi lain. Pada wanita karir yang telah menikah, keluarga dan pekerjaan merupakan dua domain yang tidak bisa dipisahkan satu dengan yang lainnya, sehingga tidak heran wanita sering mengalami konflik peran. Wanita diminta untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya serta berkontribusi terhadap keberlangsungan perusahaan, disisi lain mereka juga harus melaksanakan tugas sebagai ibu rumah tangga (Hermayanti, 2014). Peran sebagai pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga ini dapat membawa wanita dalam suatu kondisi dimana wanita tidak mampu menyeimbangkan diri dan terjadinya benturan antara tanggung jawab sebagai pekerja dan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga (Handayani, 2013).

Salah satu upaya meminimalkan terjadinya konflik antara pekerjaan dan keluarga adalah dengan menyeimbangkan antara aktivitas pekerjaan dan aktivitas dalam keluarga. Bagaimanapun dengan bekerja akan selalu ada konflik, tetapi setidaknya tetap mengupayakan adanya kepuasan dalam ranah kerja dan keluarga dengan konflik yang minimal, sehingga tercapai keseimbangan kerja keluarga (Handayani, 2013). Keseimbangan dalam kehidupan dan pekerjaan menjadi suatu kebutuhan bagi individu agar tercipta kehidupan yang penuh makna dan berkualitas. Arti keseimbangan bukan sama dengan berdasarkan jumlah/kuantitas, namun lebih diartikan secara psikologis. Wanita karir yang berperan ganda perlu mencapai keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaannya. Keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan ini disebut dengan keseimbangan kerja-kehidupan/*work life balance* (Mayangsari & Amalia, 2018).

Work-life balance dapat mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan. Hal ini dinyatakan oleh Safitri & Frianto (2021), bahwa jika karyawan dibekali dengan persyaratan pekerjaan, banyak waktu dihabiskan untuk bekerja serta sedikit waktu dihabiskan di rumah dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi karyawan, yang tentunya hal tersebut akan menurunkan

produktivitas kerja. Lain halnya apabila jam kerja karyawan yang sesuai dengan standar operasional perusahaan, dan tidak adanya jam lembur dapat membuat karyawan mempunyai waktu yang cukup untuk kehidupan pribadinya, sehingga karyawan dapat merasakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Hal itu dapat menyebabkan karyawan lebih semangat saat kembali bekerja dan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Berdasarkan penelitian Lintong et al. (2023) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, ketika karyawan mampu menyeimbangkan tanggung jawabnya dalam pekerjaan dan hal-hal di luar pekerjaannya akan mempermudah karyawan menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang baik dan tepat waktu dimana berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Faeni et al. (2021) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, apabila pekerja memiliki *work-life balance*, maka ia mampu menjadi pribadi yang sangat produktif. Keadaan seperti ini dirasakan sangat seimbang, karena adanya kepuasan antara kebahagiaan hidup dan produktivitas kerja.

Selain *work-life balance*, beban kerja juga menjadi salah satu faktor tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan perempuan. Beban kerja yang berlebihan dan beban kerja yang terlalu sedikit dapat berpengaruh pada kondisi psikis karyawan wanita. Jika seorang karyawan wanita memiliki beban kerja yang terlalu berat maka akan menimbulkan tingkat stres yang tinggi dan menyebabkan hasil kerjanya tidak akan optimal (Kurniawati et al., 2018). Beban kerja yang dialami oleh karyawan sebagai akibat pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Pengaruh beban kerja cukup dominan terhadap kinerja sumber daya manusia tetapi juga menimbulkan efek negatif terhadap produktivitas kerjanya.

Beban kerja yang diberikan kepada para karyawan agar dapat tepat atau sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan tersebut, sehingga dapat mencapai produktivitas yang optimal, tingkat produktivitas karyawan optimal akan menghasilkan suatu pekerjaan yang diinginkan oleh semua pihak (Ismartaya et al., 2023). Pernyataan ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh

Nadiaty et al. (2019), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dialami seseorang, maka akan semakin menurunnya produktivitas kerja karyawan. Namun, penelitian Dewi & Astawa (2019) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Ini menunjukkan bahwa apabila beban kerja ditingkatkan maka produktivitas kerja juga akan meningkat.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kontrak psikologis (*psychological contract*). Kontrak merupakan hal yang tidak asing lagi dijumpai dalam setiap aspek kehidupan manusia, dengan formalitas dan variasi yang beragam. Kontrak merupakan keyakinan akan kewajiban yang terdapat diantara dua atau lebih pihak terkait (Baridi, 2018). Kontrak psikologis merupakan serangkaian ekspektasi yang dimiliki seorang individu atas apa yang dia kontribusikan untuk organisasi dan apa yang akan diberikan organisasi sebagai balas jasa (Jayanti, 2014). Bentuk kontrak psikologis merupakan harapan karyawan dan organisasi sebagai pendamping kontrak kerja resmi. Hal ini dilandasi persepsi kedua belah pihak mengenai aspek-aspek yang menjadi tanggung jawab masing-masing. Didalamnya tersirat kepercayaan mengenai ketentuan-ketentuan yang bersifat timbal balik. Perjanjian ini tidak tertulis namun sangat konstruktif bagi kedua belah pihak.

Organisasi menyediakan akses bagi kompensasi dan imbalan yang bersifat kompetitif, peluang pengembangan karir, ruang bagi karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan keluarga. Di sisi lain, karyawan menyumbangkan berbagai kemampuan secara berkelanjutan disertai peningkatan produktivitas dan usaha ekstra yang bersifat sukarela untuk kemajuan organisasi (Anggraeni, 2013). Hal serupa juga dinyatakan oleh Cahyo (2015) bahwa kontrak psikologis merupakan hasil penilaian dari sudut pandang karyawan terhadap pemenuhan perusahaan atas kebutuhan-kebutuhan karyawan. Kontrak psikologis menyatakan bahwa kondisi ketidakpastian dalam organisasi dapat menimbulkan berbagai masalah serius, salah satunya yaitu ketidakamanan kerja yang akan berdampak pada produktivitas pegawai, dengan kata lain apabila kontrak psikologis pegawai terpenuhi dari organisasi, maka tingkat ketidakamanan kerja

pegawai akan dapat diatasi (Dimara & Jimad, 2022). Apabila perusahaan tidak memperhatikan kontrak psikologis karyawan tentu akan berdampak pada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, bahkan bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi. Motivasi disini yaitu sebagai variabel moderasi, dimana merupakan variabel yang mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel motivasi dibutuhkan sebagai moderasi karena pada dasarnya suatu motivasi dapat berbeda-beda antara individu, sehingga meskipun dua karyawan perempuan memiliki *work life balance*, beban kerja, dan *psychological contract* yang sama, tingkat produktivitas mereka bisa berbeda tergantung pada motivasi masing-masing. Selain itu motivasi yang tinggi bisa meningkatkan dampak positif dari *work life balance*, beban kerja, dan *psychological contract* yang baik terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya, motivasi yang rendah mungkin mengurangi efek positif tersebut. Oleh karena itu, variabel motivasi dibutuhkan sebagai moderasi dalam penelitian ini.

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka produktivitas kerja dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi (Ismartaya et al., 2023). Menurut Ismartaya et al. (2023), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor eksternal yang terdiri dari lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan pekerjaan, aturan yang fleksibel serta faktor internal yang terdiri dari keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa. Adanya motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang

rendah karyawan kurang mempunyai semangat kerja, mudah menyerah, dan kesulitan menyelesaikan pekerjaannya (Cahyo, 2015).

Dari beberapa faktor yang sudah dijelaskan di atas, maka faktor *work-life balance*, beban kerja, *psychological contract* dapat berdampak pada produktivitas kerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan penelitian terdahulu, ada beberapa perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini terdapat variabel yang masih sedikit diteliti oleh penelitian sebelumnya, yaitu pengaruh dari variabel *psychological contract* terhadap produktivitas kerja. Selain itu, objek penelitian ini juga berbeda dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya, dimana penelitian ini hanya meneliti karyawan perempuan dalam tempat yang diteliti tersebut dikarenakan judul penelitian ini sangat berkaitan erat dan lebih cenderung untuk dilakukan kepada karyawan perempuan. Lalu dalam penelitian ini motivasi kerja juga digunakan sebagai variabel moderasi untuk melihat apakah variabel tersebut memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam hal ini yaitu variabel *work-life balance*, beban kerja, dan *psychological contract* terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan sebelumnya, peneliti tertarik untuk menggabungkan beberapa variabel menjadi faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan ketika bekerja di bank syariah. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menjadikan variabel *work-life balance*, beban kerja, *psychological contract*, motivasi kerja, dan produktivitas kerja dalam satu kesatuan penelitian. Penelitian ini akan mengkaji peran *work-life balance*, beban kerja, dan *psychological contract* dalam mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan, sementara motivasi kerja sebagai variabel moderasi yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan subjek penelitian yaitu karyawan Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Hikmah Bahari Tegal, Batang dan Purwokerto. Sehingga penelitian ini berjudul **“PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, BEBAN KERJA, DAN *PSYCHOLOGICAL CONTRACT* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PEREMPUAN DENGAN**

MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Pada Karyawan BPRS Hikmah Bahari Tegal, Batang dan Purwokerto)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *work life balance*, beban kerja, *psychological contract*, dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan perempuan pada PT. BPR Syariah Hikmah Bahari Tegal, Batang & Purwokerto?
2. Apakah motivasi mampu memoderasi pengaruh *work-life balance*, beban kerja, dan *psychological contract* terhadap produktivitas kerja karyawan perempuan pada PT. BPR Syariah Hikmah Bahari Tegal, Batang & Purwokerto?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh *work-life balance*, beban kerja, *psychological contract*, motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR Syariah Hikmah Bahari Tegal, Batang & Purwokerto.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi sebagai variabel moderasi antara *work-life balance*, beban kerja, dan *psychological contract* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR Syariah Hikmah Bahari Tegal, Batang & Purwokerto.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat Akademis
 - a. Dengan dilakukannya penelitian ini, dapat bermanfaat bagi peneliti untuk menambah pengetahuan serta pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh *work-life balance*, beban kerja, dan *psychological contract* terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi sebagai

variabel moderasi. Penelitian ini dapat menjadi wadah landasan berfikir bagi peneliti agar bisa lebih mengembangkan materi serta teori lainnya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang dikuatkan berdasarkan argumentasi dan data.

- b. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana informasi serta bisa menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan topik penelitian ini. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat sebagai ilmu bagi akademisi yang bisa dikembangkan dari teori dan materi-materi sebelumnya untuk mendorong berkembangnya penelitian-penelitian selanjutnya di bidang sumber daya manusia dalam dunia kerja.

2. Manfaat Praktis

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat membantu pihak perusahaan untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi. Selain itu, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dalam mengambil keputusan dan membuat kebijakan mendatang bagi perusahaan. Hasil penelitian ini juga diharapkan mampu menjadi bahan masukan bagi BPRS Hikmah Bahari dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan cara mengelola *work-life balance* karyawan, mengurangi beban kerja karyawan, dan mengelola *psychological contract* para karyawannya. Untuk para pembaca, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan serta informasi bagi para pembaca khususnya yang akan terjun dalam dunia kerja agar bisa menyesuaikan nantinya.

E. Sistematika Penulisan

Secara garis besar, penelitian ini terdiri dari lima bab, yaitu pendahuluan, kajian pustaka, metode penelitian, hasil dan pembahasan, serta penutup, dengan rincian sebagai berikut:

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah yang menjelaskan pokok permasalahan dalam penelitian,

tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori dan konsep dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian (teori secara umum dan teori dalam perspektif Islam), kajian pustaka yang berisi penelitian terdahulu dan teori yang relevan, pengembangan hipotesis yang bertujuan untuk memprediksi hasil melalui data empirik dari peneliti, serta model penelitian.

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini berisi jenis penelitian, populasi dan sampel, sumber data, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data, serta teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai gambaran keseluruhan objek penelitian, penjelasan hasil analisis data penelitian, dan pembahasan yang didukung oleh beberapa sumber data yang terkait.

BAB V

PENUTUP

Bab ini membahas mengenai kesimpulan yang menjelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang disesuaikan dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang disajikan secara singkat dan jelas. Selain itu, pada bagian ini juga terdapat rekomendasi atau saran atas kekurangan yang ada dalam penelitian sebagai bahan analisis lanjutan bagi peneliti.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan perempuan di BPRS Hikmah Bahari. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai statistik yang dimiliki sebesar $2.004 > 1.96$ dan nilai p -value sebesar $0.045 < 0.05$. Sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *work-life balance* yang dimiliki seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap tingginya produktivitas kerja karyawan.
2. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan perempuan di BPRS Hikmah Bahari. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai statistik yang dimiliki sebesar $0.062 > 1.96$ dan nilai p -value sebesar $0.951 < 0.05$. Sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap produktivitas kerja. Dengan kata lain, tinggi atau rendahnya beban kerja yang diberikan perusahaan tidak berpengaruh pada tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan.
3. *Psychological contract* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan perempuan di BPRS Hikmah Bahari. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai statistik yang dimiliki sebesar $2.668 > 1.96$ dan nilai p -value sebesar $0.008 < 0.05$. Sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi pemenuhan *psychological contract* yang diberikan perusahaan akan berpengaruh terhadap tingginya produktivitas kerja karyawan.
4. Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan perempuan di BPRS Hikmah Bahari. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai statistik yang dimiliki sebesar $0.536 > 1.96$ dan nilai p -value sebesar $0.592 < 0.05$. Sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja. Dengan kata lain, tinggi atau rendahnya motivasi yang dimiliki seorang

karyawan tidak berpengaruh pada tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan.

5. Motivasi tidak mampu memoderasi antara pengaruh *work-life balance* terhadap produktivitas kerja karyawan perempuan di BPRS Hikmah Bahari. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai statistik yang dimiliki sebesar $0.347 < 1.96$ dan nilai *p-value* sebesar $0.729 > 0.05$. Sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* terhadap produktivitas kerja dengan motivasi sebagai variabel moderasi. Dengan kata lain, *work-life balance* dapat memiliki dampak langsung terhadap produktivitas kerja tanpa perlu dimoderasi oleh motivasi.
6. Motivasi tidak mampu memoderasi antara pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan perempuan di BPRS Hikmah Bahari. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai statistik yang dimiliki sebesar $0.144 < 1.96$ dan nilai *p-value* sebesar $0.885 > 0.05$. Sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap produktivitas kerja dengan motivasi sebagai variabel moderasi. Dengan kata lain, tinggi rendahnya motivasi tidak dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja.
7. Motivasi tidak mampu memoderasi antara pengaruh *psychological contract* terhadap produktivitas kerja karyawan perempuan di BPRS Hikmah Bahari. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai statistik yang dimiliki sebesar $0.745 < 1.96$ dan nilai *p-value* sebesar $0.456 > 0.05$. Sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara *psychological contract* terhadap produktivitas kerja dengan motivasi sebagai variabel moderasi. Dengan kata lain, tinggi rendahnya motivasi tidak dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara pengaruh *psychological contract* terhadap produktivitas kerja.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian dalam studi ini memilih untuk mempertimbangkan hanya menggunakan responden karyawan perempuan dengan sampel sejumlah 35.
2. Penelitian dalam studi ini memilih alat pengumpulan data menggunakan metode penyebaran kuesioner dan dokumentasi saja.

C. Saran

Berdasarkan dari hasil kesimpulan dan adanya keterbatasan dari penelitian ini, maka beberapa saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Saran bagi praktisi dan tenaga kerja/karyawan

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dan para tenaga kerja khususnya karyawan perempuan/wanita karir agar bisa bekerja dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan dan perusahaan juga bisa memberikan timbal balik kepada karyawannya agar bisa tercapainya produktivitas kerja karyawan.

2. Saran bagi peneliti selanjutnya

Dalam penelitian berikutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan lebih banyak responden atau sampel yang mewakili populasi yang lebih luas. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penggunaan metode lain seperti wawancara atau observasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Serta variabel-variabel lain yang belum diteliti juga dapat ditambahkan dalam penelitian untuk melihat pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan di bank syariah

DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S. (2017). Kontrak Psikologis dan Kepuasan Kerja Karyawan. *ESENSI*, 20(3), 53–56.
- Amir, & Jafar, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (PERSERO), Tbk, KCP Gowa. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 2(2), 49–56.
- Andika, R., Widjarnako, B., & Ahmad, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189–205.
- Anggraeni, A. I. (2013). Kontrak Psikologis Sebagai Upaya Mempertahankan Karyawan Dalam Situasi Perubahan: Suatu Tinjauan Teori. *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, 3(1).
- Anwar, Moch. K. (2020). Produktivitas dalam Perspektif Ekonomi Islam. *BISEI: Jurnal Bisnis Dan Ekonomi Islam*, 5(1), 1–14. <http://ejournal.unhas.ac.id/index.php/bisei>
- Aravik, H. (2018). Konsep Buruh Dalam Perspektif Islam. *ISLAMIC BANKING*, 4(1), 1–10.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *DIMENSI*, 9(3), 480–493.
- Ashar, A. (2023). Konsep Keseimbangan Hidup Dalam Perspektif Al Quran. *Al Fattah: Jurnal SMA Al Muhammad Cepu*, 1(1), 58–69. <https://www.ejournal.smaamc.sch.id/index.php/belajar>
- Astianto, A. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(7), 1–17.
- Azizah, L. N. (2019). Analisis Manajemen Pengelolaan Pasar Tradisional Guna Meningkatkan Pendapatan Pedagang Kecil (Studi Kasus Pasar Kiringan Desa Kemlagilor Turi Lamongan). *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 4(1), 823–831.
- Baharuddin. (2019). Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Balanca*, 1(1), 39–55.
- Bahasoan, S. (2021). Apakah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Mempengaruhi Produktifitas Kerja? *Jurnal Mirai Manajemen*, 6(2), 245–254. <https://doi.org/10.37531/mirai.v6i2.1643>
- Bahrin, S., Alifah, S., & Mulyono, S. (2017). Rancang Bangun Sistem Informasi Survey Pemasaran dan Penjualan Berbasis Web. *Jurnal Transistor Elektro Dan Informatika (TRANSISTOR EI)*, 2(2), 81–88.
- Balaka, M. Y. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (I. Ahmaddien, Ed.; Cetakan Pertama, Vol. 1). Widina Bhakti Persada.

- Baridi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Intrinsik dan Keadilan Organisasional Terhadap Kontrak Psikologis Guru Honorer. *Psikoborneo*, 6(4), 533–541.
- BPRS Hikmah Bahari. (2023). *ANNUAL REPORT HIKMAH BAHARI 2023*.
- Bramasta, R., Amike, M., & Kadi, D. C. A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening. In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*. www.auto2000.co.id
- Buwana, S. A. N., & Widhiastuti, H. (2023). Hubungan Kontrak Psikologis terhadap Etos Kerja dengan Komitmen Karyawan Sebagai Intervening. *JURNAL PSIKOLOGI: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 10(1), 2715–6206. <https://doi.org/10.35891/jip.v10i1>
- Cahyo, A. D. (2015). Kontrak Psikologis dan Motivasi Kerja Karyawan PT. Bahtera Bersaudara Krian. *PSIKOLOGIA*, 3(1), 75–81.
- Conway, N., & Briner, R. B. (2011). Understanding Psychological Contracts at Work: A Critical Evaluation of Theory and Research. In *Understanding Psychological Contracts at Work: A Critical Evaluation of Theory and Research*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199280643.001.0001>
- Darmasari, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL*, 10(4), 296–302. <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/jadbis/index>
- Dewi, I. A. P., & Astawa, I. W. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Ratio Construction. *Majalah Ilmiah Widyacakra*.
- Dewi, N. L. P. S. K. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pusaka Bali Persada Denpasar*.
- Diana, A. N., Jimad, H., & Karim, M. (2022). Effect Of Work Life Balance (WLB) and Workload On Employee Performance With Motivation As A Moderation Variable (Study on Employees of PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Tarahan Harbor Unit). *TAFKIRUL IQTISHODIYYAH: Jurnal Pemikiran Ekonomi Syari'ah*, 2(2), 238–272. <http://ejournal.stisdulamtim.ac.id/index.php/JTI>
- Dimara, A. N., & Jimad, H. (2022). Influence OF Organizational Commitment and Psychological Contract On Employee Performance RSUD A. Yani Metro City, Lampung. *TAFKIRUL IQTISHODIYYAH: Jurnal Pemikiran Ekonomi Syari'ah*, 2(2), 212–237. <http://ejournal.stisdulamtim.ac.id/index.php/JTI>
- Faeni, D. P., Puspitaningtyas, R., & Safitra, R. (2021). Work Life Balance, Peningkatan Karir dan Tekanan Kerja terhadap Produktivitas: Kasus pada Lembaga Sertifikasi Profesi P3 Pembangun Penyuluh Integritas Bangsa (Work Life Balance, Career Improvement and Work Pressures on Productivity: Case Study at the P3 Professional Certification Institute for National Integrity Extension Builders). *Studi Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen (Sakman)*, 1(1), 45–57. <https://doi.org/10.35912/jakman.v1i1.602>

- Fathoni, K., & Ghozali, M. (2017). *Analisis Konsep Produktivitas Kerja Konvensional Dalam Pandangan Islam*. 3(1), 1–14. <http://ejournal.unida.gontor.ac.id/index.php/altijarah>
- Foster, B., & Sidharta, I. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen* (Cetakan 1). Diandra Kreatif.
- Hadi, S. (2016). *Metodologi Riset* (Cetakan 2). Pustaka Pelajar.
- Handayani, A. (2013). Keseimbangan Kerja Keluarga pada Perempuan Bekerja: Tinjauan Teori Border. *BULETIN PSIKOLOGI*, 21(2), 90–101.
- Harahap, R. O., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Perceived Work Productivity pada Non-Government Organization. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara*, 4(3), 2915–2922. <https://doi.org/10.55338/jpkmn.v4i2.1659>
- Hardy, E., Atrizka, D., & Elvinawanty, R. (2020). Motivasi Kerja Ditinjau Dari Kontrak Psikologis Pada Karyawan. *Psyche 165 Journal*, 13(1), 100–106.
- Haryrizki, A. D., & Afiati, N. S. (2022). Pilihan Karier Dan Keluarga Pada Wanita: Studi Korelasi Dukungan Sosial Dan Work Life Balance. *Jurnal Sudut Pandang (JSP)*, 2(12), 160–167. <https://doi.org/10.55314/jsp.v2i12>
- Hasanah, R., & Ridha, M. A. (2019). Perspektif Gender Tentang Keseimbangan Hidup-Kerja, Perceived Stress, dan Locus Of Control. *FORUM EKONOMI*, 21(2), 192–203. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI>
- Hastuti, A. P. (2018). Peran Work-Life Balance terhadap Keterikatan Kerja Wanita Karir. *Citra Ilmu*, 4(27), 27–40.
- Herlina, V. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. PT Elex Media Komputindo.
- Hermayanti, D. (2014). Kebermaknaan Hidup dan Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karier yang Berkeluarga Di Kota Samarinda. *Psikoborneo*, 2(2), 85–90.
- Heru, V. S. A. (2019). *Pengaruh Pelanggaran Kontrak Psikologis Terhadap Perilaku Kerja Kontra Produktif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Pada Pegawai Negeri Sipil Dispora Kota Surabaya*.
- Hidayat, M. U., & Najah, I. N. (2020). Konsep Ihsan Perspektif Al-Qur'an Sebagai Revolusi Etos Kerja. *JAWI*, 3(1), 22–40. <https://doi.org/10.24042/jw.v3i1.7035>
- Husnawati, Tentama, F., & Situmorang, N. Z. (2019). Pengujian Validitas dan Reliabilitas Konstruk Hope. *Jurnal Psikologi Terapan Dan Pendidikan*, 1(2), 128–135.
- Idri, H. (2015). *Hadis Ekonomi: Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi* (Edisi Pertama). KENCANA.
- Irawan, B. S., Herlina, E., & Faruk, M. (2021). Pengaruh Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada Karyawan Perusahaan Garden Group). *BUINESS MANAGEMENT AND ENTREPRENEURSHIP JOURNAL*, 3(1), 85–96.

- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Dan Bisnis*, 5(1), 53–58.
- Ishaya, S. R. (2017). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 6(2), 94–107.
- Ismartaya, I., Yuningsih, E., & Rengganis, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. ABC. *JURNAL JEMPPER*, 2(3), 64–89.
- Jayanti, S. (2014). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kontrak Psikologis, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Kota Semarang. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 3(2), 1–13.
- Jogiyanto. (2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling : Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis* (Cetakan 1). UPP STIM YKPN.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jumantoro, R., Farida, U., & Santoso, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen & Akuntansi*, 3(1), 106–117.
- Karima, A. N. A., Idayanti, & Umar, F. (2018a). Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. *Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 1(1), 49–64.
- Karima, A. N. A., Idayanti, & Umar, F. (2018b). Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 1(1), 49–64.
- Krisentia, E., Anden, T. E., & Panjaitan, O. W. O. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Guru SMA Negeri 4 Palangka Raya). *JMSO: Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 3(3), 165–175.
- Kriyantono, R. (2017). *Teori-Teori Public Relations Perspektif Barat & Lokal: Aplikasi Penelitian dan Praktik* (Jeffrey, Ed.; Edisi 2). Kencana.
- Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., & Pinem, R. J. (2018). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 95–102.
- Lestari, D. (2024). Pengaruh Konflik Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. PLN Up 3 Surakarta. *Advances in Social Humanities Research*, 2(3), 398–406.

- Lintong, V. M. C., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Work-life Balance Terhadap Produktivitas Kerja di Sintesa Peninsula Hotel Manado. *Productivity*, 4(2), 155–163.
- Manoppo, P. K. P., Tewal, B., & Trang, I. (2021). The Influence Of Workload, Work Environment and Integrity On Employee Productivity at PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA*, 9(4), 773–781.
- Marpaung, A., Nasution, A. P., & Hanum, F. (2023). Tingkat Motivasi dan Perilaku Masyarakat Pesisir dalam Berbelanja Online Shop melalui Pembelian Impulsif. *Jurnal EK&BI*, 6(1), 38–45.
- Mayangsari, M. D., & Amalia, D. (2018). Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada Wanita Karir. *Jurnal Ecopsy*, 5(1), 43–50.
- Mulyadi, H. (2010). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. *MANAJERIAL*, 9(17), 97–111.
- Mutiadi, N. A., Gunawan, A., & Sucipto, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja bagi Karyawan terhadap Produktivitas Kerja PT. Mugai Indonesia. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 4(3), 193–203.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nadiaty, A. H., Wahyudi, A., & Sriwidodo, U. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(2), 383–394.
- Nasem, Arifudin, O., Cecep, & Taryana, T. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 209–218.
- Nasution, M. A. (2019). Perlindungan Pekerja Menurut Hukum Islam (Analisis terhadap Al-Qur'an dan Hadits). *Yurisprudencia: Jurnal Hukum Ekonomi*, 5(2), 120–134.
- Nugroho, K. J. (2021). Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. *Otonomi*, 21(1), 156–163.
- Nur'aisyah, I., Silvyna Dora, L., Kholisoh, & Aziz, A. (2020). Peran Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) dalam Pengembangan UMKM di Indonesia. *INKLUSIF: Jurnal Pengkajian Penelitian Ekonomi Dan Hukum Islam*, 5(2), 114–126. www.syekhnurjati.ac.id/jurnal/index.php/inklusif
- Pandiangan, H. (2018). *Flexible Working Arrangement dan Pengaruhnya Terhadap Work-Life Balance pada Driver Layanan Jasa Transportasi Online Di Kota Yogyakarta* [Tesis]. Universitas Sanata Dharma.

- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(3), 1–8.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Pengurus Barang di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang). *Jurnal Magisma*, 7(1), 19–34.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(9), 5611–5631. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021). Analisis Data Penelitian Manajemen Pendidikan: Perbandingan Hasil antara Amos, SmartPLS, WarpPLS, dan SPSS Untuk Jumlah Sampel Kecil. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW (IJOSPL)*, 1(1), 111–122. <https://www.ijospl.org>
- Putra, I. N. A., & Setiawan, P. E. (2020). The Effect of Taxpayer Awareness, Service Quality, Taxation Understanding, and Application of E-Filling System on Corporate Taxpayer Compliance. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 4(2), 219–224. www.ajhssr.com
- Putri, N. S., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 222–235. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.18161>
- Rampisela, V. A. J., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. *Jurnal EMBA*, 8(1), 302–311.
- Ridha, N. (2017). Proses Penelitian, Masalah, Variabel dan Paradigma Penelitian. *Jurnal Hikmah*, 14(1), 62–70.
- Rismayadi, B. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014). *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 1(1), 1–16.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior* (Salemba Empat). Salemba.
- Rosita, S. (2019). Kontrak Psikologis Dalam Meningkatkan Perilaku Warga Organisasi Dengan Sikap Kerja Sebagai Mediator. *DeReMa Jurnal Manajemen*, 14(1), 105–122.

- Rumondor, V. W. (2013). Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1042–1052.
- Rusiadi, Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan (Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisres)*. USU Press.
- Saefullah, E. (2014). Bekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Suatu Kajian Tematik Hadist Nabawi). *Kajian Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 6(2), 50–75.
- Safitri, F. S. D., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 4(1), 1–13. <https://ejournal.feunhasy.ac.id/bima>
- Sakhina, A. M. P., & Kuswati, R. (2024). Uji Validasi Instrumen Penelitian Model Intention Follow Green Account. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(4), 2906–2913.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21), 28–50.
- Salju, & Lukman, M. (2018). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 1–7.
- Sari, N., & Amri, A. (2018). Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Perkembangan Perbankan Syariah: Analisis Kualitas dan Kinerja Pegawai. *Ijtihad : Jurnal Wacana Hukum Islam Dan Kemanusiaan*, 18(2), 227. <https://doi.org/10.18326/ijtihad.v18i2.227-249>
- Sarwono, J. (2010). Pengertian Dasar Structural Equation Modeling (SEM). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 10(3), 173–182. <http://www.jonathansarwono.info>
- Schalk, R., & Rousseau, D. M. (2009). Psychological Contracts in Employment. In *Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology - Volume 2: Organizational Psychology* (pp. 133–142). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781848608368.n8>
- Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership* (Third Edition). Jossey Bass.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Sentoso, A., Yuswardi, & Charmaine. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Perbankan Swasta di Kota Batam. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 429–433.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2021). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 - untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis* (C. Mitak, Ed.; Edisi 2). Penerbit Andi.

- Smissen, S. van der. (2015). *Contemporary Psychological Contracts: How organizational change and generational differences affect employer employee relationships*. Scientific.
- Sofyanty, D., & Setiawan, T. (2020). Pengaruh Kontrak Psikologis dan Psychological Well Being Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada PT Asia Kapitalindo Jakarta. *INTELEKTIVA: Jurnal Ekonomi, Sosial, & Humaniora*, 2(2), 25–34.
- Soleha, T. (2016). Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Islaminomic*, 7(1), 90–102.
- Suhartini, T. (2020). Implementasi Kepemimpinan Otentik dan Person-Organisation Fit serta Hubungannya dengan Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasional Islami. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 10(2), 132–149. [https://doi.org/10.21927/jesi.2020.10\(2\).132-149](https://doi.org/10.21927/jesi.2020.10(2).132-149)
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>
- Suryadewi, M. D., Sintaasih, D. K., & Giantari, I. G. A. K. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(9), 3383–3402. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i09.p04>
- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan bagian Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR)*, 1(1), 70–82.
- Suryani, Y., & Ekawati, C. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sisir Katarindo Kabupaten Bekasi. *Journal Syntax Idea*, 5(12), 2318–2334. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i12.2746>
- Susanti, R. (2005). Sampling Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*, 9(16), 187–208. <http://www.pustekkom.go.id>
- Susilaningrum, H., & Wijono, S. (2023). Dukungan Sosial dengan Work-Life Balance pada Pekerja Wanita yang telah menikah di PT. X Yogyakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(8), 7297–7306.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi* (Edisi 5). PRENADAMEDIA GROUP.
- Syafii, I., & Harahap, I. (2020). Peluang Perbankan Syariah Di Indonesia. *SAINTEKS: Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains*, 666–669. <https://prosiding.seminar-id.com/index.php/sainteks>
- Tanjung, A. F., & Mardhiyah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia (Studi pada Bank Syariah Indonesia Kec. Kabanjahe). *TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(3), 570–585. <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>

- Trisnawaty, M., & Parwoto. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 PT JS JAKARTA). *DAYA SAING: Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 22(2), 84–92.
- Triyadin, A., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada ULP Rayon Woha. *FORUM EKONOMI*, 23(1), 102–107. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI>
- Turmudi, M. (2017). Produksi Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Islamadina: Jurnal Pemikiran Islam*, 18(1), 37–56.
- Ulfa, R. (2021). Variabel Penelitian Dalam Penelitian Pendidikan. *Al-Fathonah: Jurnal Pendidikan Dan Keislaman*, 1(1), 342–351.
- Umiyarzi, E. (2021). Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam; Sebuah Kajian Teori. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 1(2), 245–256.
- Veronica, A., Ernawati, Rasdiana, Abas, M., Yusriani, Hadawiah, Hidayah, N., Sabtohadhi, J., Marlina, H., Mulyani, W., & Zulkarnaini. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (R. Hidayanti & S. S. Aulia, Eds.; Cetakan Pertama). PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Wibowo, R. A. S., & Siregar, S. (2022). Peran Work From Home dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 75–81.
- Yahya, R. Z., & Laura, N. (2021). Pengaruh Work From Home Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sosial Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Cemerlang Indo Pangan. *CENDEKIA Jaya*, 3(2), 20–40.