

**PENGARUH *JOB INSECURITY*, LINGKUNGAN KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH
(STUDI KASUS PADA BANK KB BUKOPIN SYARIAH YOGYAKARTA DAN SURAKARTA)**



SKRIPSI

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

OLEH:

**NABILA ZUHRA
NIM. 21108020142**

**PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
2025**

**PENGARUH *JOB INSECURITY*, LINGKUNGAN KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH
(STUDI KASUS PADA PT BANK KB BUKOPIN SYARIAH
YOGYAKARTA DAN SURAKARTA)**



SKRIPSI

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

OLEH:

NABILA ZUHRA

NIM. 21108020142

PEMBIMBING:

DRS. AKHMAD YUSUF KHOIRUDDIN, S.E., M.SI.

NIP. 19661119 199203 1 002

**PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
2025**



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-473/Un.02/DEB/PP.00.9/03/2025

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH JOB INSECURITY, LINGKUNGAN KERJA, DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH (STUDI KASUS PADA BANK KB BUKOPIN SYARIAH YOGYAKARTA DAN SURAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NABILA ZUHRA
Nomor Induk Mahasiswa : 21108020142
Telah diujikan pada : Senin, 03 Maret 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

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

Valid ID: 67d0efce332b4



Penguji I

Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M.
SIGNED

Valid ID: 67cf8bc556193



Penguji II

Mahfud Asyari, S.E., M.M.
SIGNED

Valid ID: 67ce8f6ac1bbf



Yogyakarta, 03 Maret 2025

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.
SIGNED

Valid ID: 67d102bcd29c6

SURAT PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI

Judul : Skripsi oleh Nabila Zuhra

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga
Di-Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah melakukan pengoreksian, pemeriksaan, memberikan arahan, serta melakukan perbaikan yang diperlukan, dengan demikian, saya sebagai Pembimbing menyatakan bahwa skripsi yang diajukan oleh mahasiswa berikut ini:

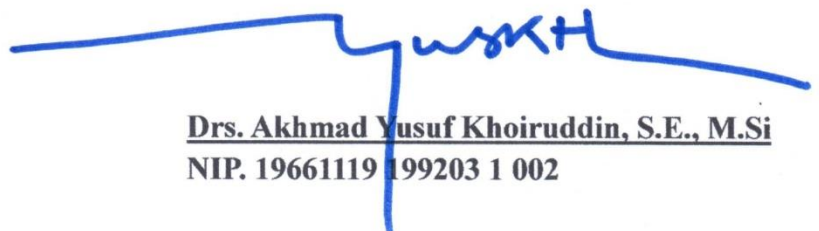
Nama : Nabila Zuhra
NIM : 21108020142
Judul Skripsi : **“Pengaruh *Job Insecurity*, Lingkungan Kerja, Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah (Studi Kasus Pada Bank KB Bukopin Syariah Yogyakarta dan Surakarta)”**

Skripsi ini telah layak untuk diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Perbankan Syariah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Islam.

Dengan ini, kami berharap skripsi ini dapat segera diujikan. Terima kasih atas perhatian dan pertimbangannya.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 18 Februari 2025
Pembimbing,



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

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nabila Zuhra
NIM : 21108020142
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh *Job Insecurity*, Lingkungan Kerja, Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah (Studi Kasus Pada Bank KB Bukopin Syariah Yogyakarta dan Surakarta)”** adalah benar-benar hasil karya asli saya sendiri dan bukan merupakan plagiarisme pencurian hasil karya milik orang lain hasil kerja orang lain untuk kepentingan saya karena hubungan material maupun non-material ataupun segala kemungkinan lain yang pada hakekatnya bukan merupakan karya tulis skripsi saya secara orisinal dan otentik.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun demi menegakan integritas akademik di institusi.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 18 Februari 2025
Penulis,



Nabila Zuhra
NIM. 21108020142

PERSETUJUAN PUBLIKASI

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Sebagai civitas akademika Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nabila Zuhra
NIM : 21108020142
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan 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 *Job Insecurity*, Lingkungan Kerja, Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah (Studi Kasus Pada Bank KB Bukopin Syariah Yogyakarta dan Surakarta)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhal 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 surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun demi menegakan integritas akademik di institusi.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 18 Februari 2025
Penulis,



Nabila Zuhra
NIM. 21108020142

MOTTO

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

“Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.” – Q.S Ali Imran ayat 139

Don't be afraid to be ambitious about your goals. Hard work never betrays anyone

“Jangan takut memiliki ambisi terhadap impianmu. Kerja keras tidak akan mengkhianati siapa pun” – Rap Monster

Go on your path, even if you live for a day

“Jalani jalanmu sendiri, meskipun hanya untuk sehari” - Park Jimin

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada Allah SWT., dan Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini juga saya persembahkan kepada kedua orang tua saya, bapak Aswin dan ibu Cut Mutia Arafani, yang sudah melalui begitu banyak perjuangan dan pengorbanan. Dan adik saya tercinta Muhammad Wildan Aulia. Hidup saya menjadi lebih mudah karena kalian mengisi dunia saya dengan begitu banyak kebahagiaan, doa, cinta, kasih sayang, kepedulian, kehangatan, dan rasa aman.

Untuk Bapak dan Ibu Guru/Dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan, motivasi, semangat, dan rasa sabar dalam membimbing saya.

Keluarga Besar Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Rasa terima kasih saya yang terdalam tidak akan pernah bisa menjelaskan betapa saya menghargai Anda semua.

TRANSLITERASI ARAB LATIN

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

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	bā'	b	be
ت	tā'	t	te
ث	ṣā'	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	jīm	j	je
ح	ḥā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	khā'	kh	ka and ha
د	dāl	d	de
ذ	ẓāl	ẓ	zet (dengan titik diatas)
ر	rā'	r	er
ز	zāi	z	zet
س	sīn	s	es
ش	syīn	sy	es and ye
ص	ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)

ع	‘ain	‘	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fā‘	f	ef
ق	qāf	q	qi
ك	kāf	k	ka
ل	lām	l	el
م	mīm	m	em
ن	nūn	n	en
و	wāwu	w	w
هـ	hā’	h	ha
ء	hamzah	’	apostrof
ي	yā’	Y	ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis Rangkap

ممتّعدة	ditulis	<i>muta’addidah</i>
عدّة	ditulis	<i>‘iddah</i>

C. Tā’ Marbutāh pada Akhir Kalimat

a. Ditulis dengan *h* jika dibaca *Sukun*

حكمة	ditulis	<i>ḥikmah</i>
جزية	ditulis	<i>jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak berlaku untuk kata-kata Arab yang telah diserap ke dalam bahasa Indonesia, misalnya zakat, kecuali bila dikehendaki kata aslinya)

- b. Bila diikuti dengan kata sandang ‘al’ serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

كِرَامَةُ الْوَلِيَاءِ	ditulis	<i>karāmah al-auliyā’</i>
------------------------	---------	---------------------------

- c. Bila *Tā’marbutāh* hidup dengan *fathāh*, *kasrah*, or *dāmāh* dengan demikian dituliskan *ny t* or *h*.

زَكَاةُ الْفِطْرَةِ	ditulis	<i>zakatā al-fitrāh</i>
---------------------	---------	-------------------------

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

Semua *tā’marbūṭah* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

اَ	fathāh	ditulis	a
إِ	kasrah	ditulis	i
أُ	ḍammah	ditulis	u

فَعَلْ	fathāh	ditulis	<i>fa’ala</i>
ذَكِرْ	kasrah	ditulis	<i>zukira</i>
يَذْهَبُ	ḍammah	ditulis	<i>yaẓhabu</i>

E. Vokal Panjang

1	fathāh + alif	ditulis	<i>ā</i>
	جَاهِلِيَّة	ditulis	<i>jāhiliyah</i>

2	fatḥah + yā'mati	ditulis	ā
	تنسى	ditulis	tans ā
3	kasrah + yā'mati	ditulis	i
	كریم	ditulis	karim
4	ḍammah + wāwu mati	ditulis	ū
	فروض	ditulis	furūd

F. Vokal Rangkap

1	fatḥah + yā'mati	ditulis	ai
	بينكم	ditulis	bainakum
2	fatḥah + wāwu mati	ditulis	au
	قول	ditulis	qaul

G. Vokal Pendek yang berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	ditulis	a'antum
أُحَدِّثُ	ditulis	u'iddat
لَنْ شَكَرْتُمْ	ditulis	la'in syakartum

H. Kata Sandang alif + Lam

- a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal “al”

القرآن	ditulis	al-Qur'ān
--------	---------	-----------

القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>
--------	---------	-----------------

- b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السماء	ditulis	<i>al-Samā'</i>
الشمس	ditulis	<i>al-Syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوى الفروض	ditulis	<i>ẓawī al-furūd</i>
أهل السنّة	ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah rabbil 'alamin, segala puji hanya bagi Allah SWT, Tuhan yang Maha Esa, yang dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengucapkan syukur atas segala nikmat yang diberikan, baik dalam bentuk kesehatan, kemudahan, maupun kesempatan untuk menyelesaikan studi ini. Skripsi ini merupakan hasil dari proses panjang yang penuh dengan tantangan dan pembelajaran. Tanpa bantuan dan petunjuk-Nya, penulis menyadari bahwa pencapaian ini tidak akan mungkin terwujud. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah memberikan teladan hidup yang luar biasa bagi umatnya. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya, baik bagi penulis pribadi, dunia akademik, maupun masyarakat secara umum.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materil. Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari dukungan, doa, dan bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu, izinkan saya menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada mereka yang telah berperan besar dalam perjalanan saya ini.

1. Kedua orang tua saya, Bapak Aswin dan Ibu Cut Mutia Arafani, yang selalu membimbing saya dengan segala keterbatasan yang saya miliki. Dengan penuh cinta, saya persembahkan skripsi ini kepada kedua orang tua saya sebagai bukti nyata bahwa doa, bimbingan, dan pengorbanan kalian begitu berarti bagi saya. Terimakasih karena telah menjadi sahabat sekaligus orang tua yang luar biasa.
2. Kepada Muhammad Wildan Aulia, adik saya yang hebat. Terimakasih untuk semua keceriaan yang Wildan berikan. Semoga kita selalu bersama dan saling memberikan kasih sayang tulus selamanya.

3. Bapak Prof. Noorhaidi, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
4. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
5. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I, sebagai Kepala Program Studi Perbankan Syariah periode 2024-2029
6. Bapak Defi Insani Saibil, S.E.I.,M.E.K, sebagai Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah periode 2024-2029
7. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M, sebagai Kepala Program Studi Perbankan Syariah periode 2019-2024
8. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A., sebagai Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah periode 2019-2024
9. Bapak Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si., sebagai Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu memberikan nasihat, masukan dan dorongan yang berharga sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc., sebagai Dosen Pembimbing Akademik. Terima kasih atas bimbingan dan sarannya untuk semua hal yang berkaitan dengan studi saya. Terima kasih atas dukungannya.
11. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan wawasan bagi penulis selama menempuh studi, khususnya dosen program studi perbankan syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
12. Dyaghazi Abdurraffi Nixon, S.E., yang selalu memberikan kesabaran, motivasi dan dukungan tanpa henti selama proses penyelesaian studi ini. Dengan kehadiranmu, setiap rintangan terasa lebih mudah untuk saya hadapi. Terimakasih telah menjadi pendengar yang baik dan selalu memberikan semangat untuk terus belajar dan berkembang.
13. Seluruh Karyawan dan Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu proses pembelajaran selama kuliah.

14. Keluarga Besar Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan banyak arti dalam berproses menjadi lebih baik.
15. Ade Fakhriah, Rizka Maulidiya, Annisa, Khusnul Anwari, dan Shefiya Lativani, yang telah memberikan semangat. Terimakasih karena telah menerima saya sebagai teman dengan semua kekurangan yang saya miliki dan tetap menemani saya dalam setiap suka maupun duka.
16. Keluarga besar mahasiswa perbankan syariah khususnya angkatan 2021 yang telah mengajarkan arti kebersamaan dari awal hingga akhir perkuliahan.

Akhir kata, saya menyadari bahwa tesis ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, saya mengharapkan kritik, masukan, dan saran demi kesempurnaannya. Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Yogyakarta, 18 Februari 2025

Penulis,



Nabila Zuhra

NIM. 21108020142

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	ii
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
TRANSLITERASI ARAB LATIN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
ABSTRAK	xxi
ABSTRACT	xxii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Sistematika Penelitian.....	8
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	 10
A. Landasan Teori.....	10
1. Kinerja Karyawan	10
2. Job Insecurity	15
3. Lingkungan Kerja	21
4. <i>Work Life Balance</i>	24
B. Kajian Pustaka	27
C. Pengembangan Hipotesis.....	39
1. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kinerja Karyawan	39
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	40
3. Pengaruh <i>Work-Life balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	40
4. Pengaruh Secara Simultan Antara <i>Job Insecurity</i> , Lingkungan Kerja, dan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan	41
D. Kerangka Konseptual.....	42
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	 43
A. Jenis Penelitian dan Metode Penelitian	43
B. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	43
1. Sumber Data.....	43
2. Teknik Pengumpulan data.....	44

C. Populasi dan Sampel.....	45
1. Populasi.....	45
2. Sampel.....	45
D. Definisi Operasional Variabel.....	46
E. Teknik Analisis Data.....	48
1. Analisis Deskriptif	48
2. Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	49
3. Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	52
B. Analisis Data Deskriptif Responden.....	54
C. Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	58
1. Uji Validitas	58
2. Uji Reliabilitas	62
D. Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	64
1. Koefisien Determinasi	64
2. Uji Asumsi Klasik.....	65
3. Uji F (Simultan).....	70
4. Uji T (Parsial).....	72
E. Pembahasan	74
1. H1: <i>Job Insecurity</i> Berpengaruh <i>Negative</i> Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	74
2. H2: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	75
3. H3: <i>Work-Life Balance</i> Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan	76
4. H4: Pengaruh Secara Simultan Antara <i>Job Insecurity</i> , Lingkungan Kerja, dan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	77
BAB V PENUTUP.....	79
A. Kesimpulan.....	79
B. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA.....	82
LAMPIRAN.....	xxiii

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Kajian Pustaka.....	28
Tabel 3.1. Skala Likert Kuesioner.....	45
Tabel 3.2. Definisi Variabel Independen	46
Tabel 4.1. Demografi Responden.....	55
Tabel 4.2. Uji Validitas Kinerja Karyawan	59
Tabel 4.3. Uji Validitas Job Insecurity	60
Tabel 4.4. Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	61
Tabel 4.5. Uji Validitas Work-life Balance.....	62
Tabel 4.6. Nilai Cronbach's Alpha.....	63
Tabel 4.7. Model Summary	64
Tabel 4.8. Kolmogorov Smirnov Test	66
Tabel 4.9. Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4.10. Nilai Durbin Watson.....	69
Tabel 4.11. Hasil Uji F	70
Tabel 4.12. Hasil Uji t	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian	42
Gambar 4.1. Normal P-plot.....	65
Gambar 4.2. Uji Heteroskedastisitas - Scatterplot	68



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Kuesioner	xxiii
Lampiran 2 Tabulasi Data	xxviii
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas.....	xxx
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas	xxxiv
Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik	xxxv
Lampiran 6 Hasil Uji t dan Uji F	xxxviii
Lampiran 7 Durbin Watson, r tabel, t tabel, dan F tabel	xxxix
Lampiran 8 Surat Izin Penelitian KB Bank Syariah Yogyakarta	xliii
Lampiran 9 Surat Izin Penelitian KB Bank Syariah Solo	xliv
Lampiran 10 Kuesioner Penelitian.....	xlvi
Lampiran 11 Curriculum Vitae.....	xlvi



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Perbankan syariah di Indonesia telah mengalami pertumbuhan yang pesat, termasuk di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta dan Solo. Meski demikian, peningkatan kinerja karyawan masih menjadi tantangan yang perlu diatasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* (ketidakamanan kerja), lingkungan kerja, dan *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi) terhadap kinerja karyawan KB Bank Syariah di Yogyakarta dan Solo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linear berganda. Hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F sebesar 9,255 dan signifikansi 0,000. Berdasarkan uji t, *job insecurity* berpengaruh *negative* signifikan terhadap kinerja karyawan (-0,631), sedangkan lingkungan kerja dan *work-life balance* berpengaruh positif signifikan, masing-masing sebesar 0,465 dan 0,397. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin rendah ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan, semakin baik kinerjanya. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman serta keseimbangan yang terjaga antara kehidupan pribadi dan pekerjaan turut berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajemen KB Bank Syariah dalam merumuskan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan dan memperbaiki kinerja mereka, serta menambah referensi dalam kajian perbankan syariah.

Kata Kunci: *Job Insecurity*, Lingkungan Kerja, *Work-Life Balance*, Kinerja Karyawan, Perbankan Syariah, KB Bank Syariah

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

Islamic banking in Indonesia has grown rapidly, particularly in the Special Region of Yogyakarta and Solo. Despite this growth, enhancing employee performance remains a key challenge. This study investigates how job insecurity, work environment, and work-life balance influence the performance of employees at KB Bank Syariah in Yogyakarta and Solo. Using a quantitative approach with multiple linear regression analysis, the results show that these three factors jointly have a significant impact on employee performance, as indicated by an F-value of 9.255 and a significance level of 0.000. The t-test results reveal that job insecurity negatively affects employee performance (-0.631), while both work environment and work-life balance positively influence it, with coefficients of 0.465 and 0.397, respectively. These findings indicate that reducing job insecurity improves performance, while fostering a supportive work environment and maintaining a healthy balance between work and personal life boosts productivity. This research aims to provide practical insights for KB Bank Syariah's management in developing policies that enhance employee well-being and performance, while also contributing to the academic literature on performance factors in the Islamic banking sector.

Keywords: *Job Insecurity, Work Environment, Work-Life Balance, Employee Performance, Islamic Banking*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perbankan syariah di Indonesia telah mengalami perkembangan pesat dalam beberapa tahun terakhir. Bank-bank syariah beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip Islam, seperti aqidah, keadilan, transparansi, dan kemaslahatan. Namun, meskipun demikian, bank syariah juga menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi, karena setiap individu memiliki karakteristik dan kompetensi yang berbeda-beda (Karina et al., 2020).

Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi, termasuk di sektor perbankan. Sebagai lembaga keuangan yang berbasis prinsip syariah, bank syariah dituntut untuk selalu memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah. Menurut Silaen et al. (2021) kinerja yang baik akan membantu organisasi mencapai berbagai tujuan, seperti meningkatkan kualitas layanan, memperluas pasar, dan meningkatkan keuntungan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *job insecurity* atau ketidakamanan pekerjaan, yang mencakup kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan atau ketidakpastian dalam karir. Seiring dengan berkembangnya industri perbankan syariah di Indonesia, terjadi peningkatan persaingan bisnis dan tuntutan perubahan regulasi yang sering kali berdampak pada *job insecurity*. Banyak karyawan merasa khawatir akan keberlanjutan pekerjaan mereka, terutama dengan adanya tren digitalisasi dan efisiensi tenaga kerja di sektor

perbankan (Mavlutova et al., 2023). Menurut Rivaldo (2022), ketidakpastian pekerjaan dapat menyebabkan stres, menurunkan motivasi, dan berakibat buruk bagi kinerja karyawan. Teori yang diajukan oleh Greenhalgh & Rosenblatt (1984) menyatakan bahwa *job insecurity* tidak hanya berdampak pada karyawan secara pribadi, tetapi juga pada perusahaan secara keseluruhan. Faktor-faktor seperti perubahan struktur organisasi, persaingan yang meningkat, beban kerja yang berat, atau ketidakjelasan jenjang karir dapat menyebabkan ketidakamanan pekerjaan.

Selain *job insecurity*, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut, Sihalohe & Siregar (2020) apabila suatu perusahaan memiliki budaya kerja yang positif, atasan yang bijaksana, serta suasana yang mendukung, karyawan akan lebih puas dan bekerja dengan lebih baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung, misalnya pekerjaan yang terlalu banyak, atasan yang kurang suportif, atau hubungan antar karyawan yang buruk, dapat menurunkan kinerja karyawan.

Work-life balance, atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Ula et al. (2015) menyatakan bahwa *work-life balance* mengacu pada tingkat keterlibatan dan kepuasan seseorang dalam peran mereka, baik dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaan, tanpa menimbulkan konflik antara keduanya. Keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan pribadi dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, mengurangi stres, dan berkontribusi pada peningkatan kinerja. Namun, mencapai *work-life balance* yang optimal seringkali menjadi tantangan, karena setiap

individu memiliki keseimbangan yang berbeda-beda tergantung pada latar belakang mereka (Arifin & Muharto, 2022).

Perbankan syariah di Daerah Istimewa Yogyakarta dan Surakarta, sebagai kota dengan populasi Muslim yang besar, mengalami perkembangan yang signifikan. Namun, masih terbatasnya penelitian yang secara khusus menganalisis pengaruh *job insecurity*, lingkungan kerja, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di sektor ini menjadi celah penelitian yang perlu dieksplorasi lebih lanjut. Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana ketiga faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan perbankan syariah di Yogyakarta dan Surakarta. Selain itu, penelitian ini juga akan menganalisis dampak dari masing-masing faktor tersebut secara lebih mendalam, dengan fokus pada Bank KB Bukopin Syariah yang ada di Yogyakarta dan Surakarta.

Melihat dari fenomena yang ada, Bank KB Bukopin Syariah baru saja melakukan *rebranding* pada tanggal 3 Maret 2024. *Rebranding* merupakan salah satu strategi yang dilakukan oleh Bank KB Bukopin Syariah untuk memperkuat identitas, meningkatkan daya saing, dan menyesuaikan diri dengan perkembangan industri. Langkah ini tidak hanya membawa perubahan pada nama dan citra perusahaan tetapi juga berdampak pada berbagai aspek internal, termasuk ketenagakerjaan dan operasional Bank KB Bukopin Syariah. Dalam hal ini, Bank KB Bukopin Syariah sering melakukan penyesuaian strategi bisnis, restrukturisasi organisasi, serta efisiensi tenaga kerja agar sesuai dengan visi dan misi baru yang ingin dicapai (Putra & Liswani, 2020).

Pengaruh dari fenomena *rebranding* ini menimbulkan banyak dampak terhadap karyawan, terutama terkait *job insecurity*, karena adanya perubahan struktur organisasi, serta penyesuaian terhadap budaya kerja baru. Dalam masa transisi seperti *rebranding*, biasanya terjadi perubahan dalam sistem kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Jika lingkungan kerja tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat mengurangi kenyamanan dalam bekerja (Mola & Antony, 2022). Di sisi lain, *work-life balance* menjadi tantangan tersendiri bagi karyawan, terutama dalam masa transisi. Proses adaptasi terhadap perubahan organisasi sering kali meningkatkan beban kerja, menambah jam kerja yang lebih panjang, serta meningkatkan tekanan untuk memenuhi target perusahaan (Milia & Safitri, 2021).

Pemilihan variabel *job insecurity*, lingkungan kerja, dan *work-life balance* dalam penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan syariah. *Job insecurity* dapat menyebabkan ketidakpastian dan kecemasan yang berujung pada penurunan motivasi serta produktivitas kerja sehingga berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan (Al Amin & Pancasasti, 2021). Lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam menciptakan kenyamanan dan meningkatkan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya (Badrianto & Ekhsan, 2021). Sementara itu, *work-life balance* yang baik membantu karyawan mengelola stres dan menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan serta kehidupan pribadi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja (Roopavathi & Kishore, 2021).

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen KB Bank Bukoin Syariah dalam merumuskan kebijakan yang lebih

efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan optimalisasi kinerja mereka. Selain itu, temuan penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi industri perbankan syariah lainnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung pertumbuhan kinerja karyawan.

Secara teoritis, penelitian yang berjudul “**Pengaruh Job Insecurity, Lingkungan Kerja, dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan**” ini diharapkan dapat memperkaya literatur tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, sedangkan secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada manajemen perbankan syariah dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan *job insecurity*, perbaikan lingkungan kerja, dan pencapaian *work-life balance* yang baik.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *job insecurity*, lingkungan kerja, dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank KB Bukopin Syariah yang ada di Yogyakarta dan Surakarta?
2. Apakah *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank KB Bukopin Syariah yang ada di Yogyakarta dan Surakarta?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank KB Bukopin Syariah yang ada di Yogyakarta dan Surakarta?

4. Apakah *work-life balance* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank KB Bukopin Syariah yang ada di Yogyakarta dan Surakarta.

C. Tujuan Penelitian

1. Meneliti pengaruh simultan antara *job insecurity*, lingkungan kerja, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di Bank KB Bukopin Syariah yang ada di Yogyakarta dan Surakarta.
2. Menjelaskan pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan di Bank KB Bukopin Syariah yang ada di Yogyakarta dan Surakarta.
3. Menganalisis peran lingkungan kerja dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan di Bank KB Bukopin Syariah yang ada di Yogyakarta dan Surakarta.
4. Mengkaji dampak *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di Bank KB Bukopin Syariah yang ada di Yogyakarta dan Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, Penulis berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman bagi penulis dalam memahami pengaruh *job insecurity*, lingkungan kerja, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah yang ada di Yogyakarta dan Surakarta. Melalui penelitian ini, penulis dapat mengembangkan keterampilan serta memperdalam pengetahuan dalam

pengumpulan dan analisis data, yang akan bermanfaat bagi karier penulis di masa depan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam mempertimbangkan faktor *job insecurity* dan lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, yang berpotensi menurunkan kinerja mereka. Oleh karena itu, dengan menerapkan strategi *work-life balance* yang tepat, perusahaan diharapkan mampu mengurangi dampak negatif dari *job insecurity* dan lingkungan kerja, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat kembali. Pada akhirnya, peningkatan kinerja karyawan ini akan berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi studi selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan Perbankan Syariah. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat mendorong perkembangan kajian akademis di bidang yang sama, sehingga memperkaya literatur ilmiah. Data yang diperoleh dapat digunakan sebagai dasar untuk menguji kembali teori yang sudah ada, sehingga memperkuat landasan teoritis dalam penelitian lebih lanjut. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen organisasi bagi akademisi.

4. Bagi UIN Sunan Kalijaga

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga untuk melakukan penelitian lebih lanjut di masa mendatang.

E. Sistematika Penelitian

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan terdiri dari lima bab yang saling berkaitan. Berikut adalah uraian sistematika penulisan dalam penelitian ini:

BAB I: PENDAHULUAN

Bagian ini menjelaskan alasan pentingnya penelitian yang sedang dilakukan. Penjelasan dimulai dengan latar belakang yang memberikan dasar bagi pembahasan lebih lanjut. Selanjutnya, rumusan masalah dirancang untuk menentukan fokus utama penelitian. Tujuan penelitian disusun agar sesuai dengan kepentingan yang ingin dicapai. Manfaat penelitian dijelaskan untuk menunjukkan pihak-pihak yang dapat memperoleh keuntungan dari hasil penelitian ini. Terakhir, sistematika penelitian disusun untuk membantu pembaca memahami struktur dan isi penelitian secara lebih jelas.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bagian ini membahas kerangka teori, daftar pustaka yang mencakup penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, serta pengembangan hipotesis dan kerangka penelitian yang akan diuji.

BAB III: METODELOGI PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan, termasuk jenis dan sifat penelitian, populasi atau sampel yang diteliti, serta teknik pengumpulan

data. Selain itu, bagian ini juga mencakup definisi operasional variabel yang akan dianalisis serta gambaran mengenai pembahasan pada bab selanjutnya.

BAB IV: HASIL DAN ANALISIS DATA

Bagian ini membahas analisis data serta hasil dari pengumpulan data, termasuk interpretasi terhadap temuan penelitian.

BAB V: PENUTUPAN

Bagian ini merupakan bab terakhir dalam penelitian skripsi yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan yang dihadapi selama penelitian, serta saran dan masukan berdasarkan temuan yang telah diperoleh.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, maka terdapat beberapa kesimpulan dari penelitian ini, diantaranya:

1. ***H1: Job Insecurity Berpengaruh Negative Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.***

Hipotesis diterima, berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ dengan koefisien $-0,631$. Nilai *negative* pada koefisien menunjukkan hubungan berbanding terbalik, dimana setiap peningkatan *job insecurity* akan menurunkan kinerja karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa ketika karyawan Bank KB Bukopin Syariah di Yogyakarta dan Surakarta merasa tidak aman dalam pekerjaannya, hal tersebut akan berdampak *negative* pada kinerja mereka.

2. ***H2: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan***

Hipotesis diterima, berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan koefisien $0,465$. Nilai positif pada koefisien menandakan hubungan searah, dimana peningkatan kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik di Bank KB Bukopin Syariah di Yogyakarta dan Surakarta berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3. ***H3: Work-Life Balance Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan***

Hipotesis diterima, berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi $0,035 < 0,05$ dengan koefisien 0,397. Nilai positif pada koefisien menunjukkan bahwa semakin baik *work-life balance*, semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan Bank KB Bukopin Syariah di Yogyakarta dan Surakarta berpengaruh positif terhadap kinerja mereka.

4. ***H4: Pengaruh Secara Simultan Antara Job Insecurity, Lingkungan Kerja, dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan***

Hipotesis diterima berdasarkan hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung $9,255 > F$ tabel 2,83 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa *job insecurity*, lingkungan kerja, dan *work-life balance* secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah di Yogyakarta dan Surakarta. Nilai R Square sebesar 0,416 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 41,6% variasi dalam kinerja karyawan.

B. Saran

Didasarkan pada hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang sudah diberikan oleh penulis. Maka ada beberapa saran dari penulis untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen, yaitu *Job Insecurity*, Lingkungan Kerja, dan *Work-Life Balance*. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menambahkan variabel lain yang mungkin juga mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau

budaya organisasi, untuk memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

2. Penelitian ini terbatas pada faktor internal karyawan, seperti lingkungan kerja dan keseimbangan kerja-hidup. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi pengaruh faktor eksternal, seperti tekanan sosial, kondisi ekonomi, atau peraturan pemerintah, terhadap kinerja karyawan di bank syariah.
3. Penelitian ini fokus pada karyawan di Bank KB Bukopin Syariah di Yogyakarta dan Surakarta. Peneliti selanjutnya dapat memperluas cakupan lokasi ke daerah lain untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan syariah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyani, H., & Mustofa. (2021). Al-Masyaqqāh Tajlib Al-Taysir Implikasinya dalam Pemikiran dan Perilaku Ekonomi dalam Masyarakat di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Hukum Ekonomi Islam (JHEI)*, 5(1), 16–43. www.jhei.appheisi.or.id
- Al Amin, R., & Pancasasti, R. (2021). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Technomedia Journal*, 6(2), 176–187. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1753>
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). *Consequences Associated With Work-to-Family Conflict : A Review and Agenda for Future Research*. 5(2), 278–308. <https://doi.org/10.1037//1076-899B.5.2.278>
- Amalia, R. N., Dianingati, R. S., & Annisaa', E. (2022). Pengaruh Jumlah Responden terhadap Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan dan Perilaku Swamedikasi. *Generics: Journal of Research in Pharmacy*, 2(1), 9–15. <https://doi.org/10.14710/genres.v2i1.12271>
- Anggraini, N. (2024). The Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance. *Journal of Economics and Business Letters*, 4(1), 11–22. <https://doi.org/10.55942/jeb1.v4i1.273>
- Ardelia, Z., Akbar, P., & Handoyo, S. (2019). Pengaruh Komponen Work-life Balance (WLB) terhadap Employee Engagement pada Generasi X , Y , dan Z. *Fakultas Psikologi Universitas Airlangga*, 1(1), 1–9.
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Aritonang, M., & Herminingsih, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 184–200.

- Arrigoni, T., & Friedman, S. (2012). Foundational implications of the Inner Model Hypothesis. *Annals of Pure and Applied Logic*, 163(10), 1360–1366. <https://doi.org/10.1016/j.apal.2012.01.009>
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 843–852. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18565>
- Aslami, N. (2019). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Business Support Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Telekomunikasi Selular Cabang Medan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 1(2), 95–108. <https://doi.org/10.47709/jumansi.v1i2.2086>
- Aziz, A., & Amanullah, A. (2023). Work-life Balance : Telepressure and Marital Status Interaction. *International Journal of Business and Technopreneurship*, 13(1), 81–92.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Effect of Work Environment, Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance. *Economics & Business*, 6(48), 74–83. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/jobma/article/view/85%0Ahttp://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>
- Berggren, M. (2024). Coefficients of Determination Measured on The Same Scale as The Outcome: Alternatives to R² That Use Standard Deviations Instead of Explained Variance. *Psychological Methods*, 23, 1–58.

- Canatay, A., Emegwa, T., Lybolt, L. M., & Loch, K. D. (2022). Reliability assessment in SEM models with composites and factors: A modern perspective. *Data Analysis Perspectives Journal*, 3(1), 1–6.
- Chan, K. C. G., Han, J., Kennedy, A. P., & Yam, S. C. P. (2022). Testing network autocorrelation without replicates. *PLoS ONE*, 17(11), 1–18. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0275532>
- Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), 272–303. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x>
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). International Journal of Hospitality Management Job insecurity , subjective well-being and job performance : The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87(2), 102–462. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102462>
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2016). Tinjauan Pustaka Manajemen Pemasaran. *Jurnal Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185–188.
- Dua, M. H. C., & Hyronimus. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan Di Kota Ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 7(2), 2047–2258. <http://portal.endekab.go.id/component/content/article/40-berita/2767->
- Dwitanti, E., Murwani, F. D., & Siswanto, E. (2023). *The Effect of Work-Life Balance on Employee Performance Through Work Stress and Workload*. 4(2), 569–586.
- Fitrianti, N. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah (Studi Kasus Di Bank Syariah Bukopin Cabang Melawai) Oleh*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Goretzko, D., Siemund, K., & Sterner, P. (2024). *Evaluating Model Fit of Measurement Models in Confirmatory Factor Analysis*. <https://doi.org/10.1177/00131644231163813>

- Gosselin, R. (2024). Testing for Normality : A User' s (Cautionary) Guide. *Laboratory Animals*, 58(5), 433–437. <https://doi.org/10.1177/00236772241276808>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity : Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Irsyad, F., Hendriani, S., & Putro, S. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 17(1), 1–13. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v17i1.19983>
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*, September, 117–123. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- Kim, J. H. (2019). Statistical Round. *Korean Journal of Anesthesiology*, 72(6), 558–569. <https://doi.org/10.4097/kja.19087>
- Kossek, E. E., Ozeki, C., & Hills, D. (1998). Work-Family Conflict , Policies , and The Job-Life Satisfaction Relationship : A Review and Directions for Organizational Behavior-Human Resources. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139–149. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.83.2.139>
- Kurnia, C., Mei, A., & Widigdo, N. (2021). *Effect of Work-Life Balance , Job Demand , Job Insecurity on Employee Performance at PT Jaya Lautan Global with Employee Well-Being as a Mediation Variable*. 6(5), 147–152.
- Maharani, S. (2022). *Attanmiyah : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam Wakaf Tunai Dalam Perspektif Islam* (Vol. 1, Issue 1). <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

- Mavlutova, I., Spilbergs, A., Verdenhofs, A., Natrins, A., & Arefjevs, I. (2023). *Digital Transformation as a Driver of the Financial Sector Sustainable Development : An Impact on Financial Inclusion and Operational Efficiency*.
- Mawarni, I. (2023). The Effect of Job Insecurity on Employee Turnover at The Wyndham Opi Palembang Hotel. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 2204–2211. <https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>
- Milia, C., & Safitri, T. (2021). *Keterkaitan Antara Job Insecurity dan Perceived Organizational Support dengan Job Burnout di Masa Pandemi*. 8, 18–37.
- Mola, V., & Antony, S. (2022). Influence of Strategic Rebranding on Performance Sustainability of Commercial Banks in Kenya. *Journal of Business and Strategic Management*, 7(1), 49–68.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Oldham, G. R., & Brass, D. J. (2015). Employee Reactions to an Open-Plan Office : A Naturally Occurring. *Johnson Graduate School of Management*, 24(2), 267–284.
- Paeno, P., Finatariani, E., & Mawardi, S. (2021). Peran Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Dukungan Pimpinan Dalam Meningkatkan Semangat Kerja. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 4(2), 241–250. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i2.276>
- Prasaetyo, E. E., Sutisna, Y. (2021). Kepemimpinan Non-Muslim Dalam Perspektif Imam Al-Mawardi (Kajian Literatur Kitab Al-Ahkam As-Sulthaniyyah). In *DIKTUM: Jurnal Syariah dan Hukum* (Vol. 19).
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>

- Preena, G. R., & Preena, G. R. (2021). Impact of Work-Life Balance on Employee Performance an Empirical Study on a Shipping Company in Sri Lanka. *International Journal on Global Business Management and Research*, 10(1), 48–73. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3856506
- Priyadi, D. T., Sumardjo, M., & Iman, M. S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Job Insecurity Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) (Studi Pada Pegawai Non-Pns Kementerian Sosial Ri). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(1), 10–22. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i1.282>
- Putra, S., & Liswani, E. (2020). *The Influence of Discipline and Work Environment on Employees' Performance*. 10(1), 25–32. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.3001>
- Putri, S. W., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 293–305.
- Qian, S., Yuan, Q., Niu, W., & Liu, Z. (2022). Is job insecurity always bad? The moderating role of job embeddedness in the relationship between job insecurity and job performance. *Journal of Management and Organization*, 28(5), 956–972. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.77>
- Rifa'i, A. (2020). *Metodologi Penelitian* (1st ed.). SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Rivaldo, Y. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan. *Eureka Media Aksara*, 1–90.
- Rolü, A., & Tüzün, P. (2023). *The Mediating Role of Presenteeism in The Effect on of Job Insecurity in The Private Sector on Employee Performance Özel Sektörde İş Güvencesizliğinin Çalışan Performansına Etkisinde Presenteizmin*. 139–158. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.83.1285429>

- Roopavathi, S., & Kishore, K. (2021). The Impact of Work Life Balance on Employee Performance. *Journal of Interdisciplinary Cycle Research*, 11(1), 31–37.
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawan Muslimah Konveksi. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>
- Satria, A. M., & Rahma, A. A. (2023). Pengaruh Kedislipinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank KB Bukopin Syari'ah Cabang Medan. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 329–339.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyrurroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan* (1st ed.). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Soehardi, S., Permatasari, D. A., & Sihite, J. (2020). Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Pendapatan Tempat Wisata dan Kinerja Karyawan Pariwisata di Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.31599/jki.v1i1.216>
- Suasapha, A. H. (2020). Skala Likert Untuk Penelitian Pariwisata; Beberapa Catatan Untuk Menyusunnya Dengan Baik. *Jurnal Kepariwisataaan*, 19(1), 26–37. <https://doi.org/10.52352/jpar.v19i1.407>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D* (19th ed.). ALFABETA, CV.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Na, K. (2002). *No Security : A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences*. 7(3), 242–264. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.7.3.242>

- Syafdiana, W. (2020). *Pengaruh Knowledge Management Dan Pengembangan Sumber Daya Manusa Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bukopin Cabang Medan*. UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN.
- Taufan, A. (2021). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Kantor Kepala Desa Tanjung Pauh Mudik Kecamatan Danau Kerinci Barat Kabupaten Kerinci Tahun 2021). *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(4), 749–754. <http://bajangjournal.com/index.php/JCI>
- Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widyasari, S. D. (2015). Hubungan Antara Career Capital Dan. *Psikoislamika*, 2(1), 13–22. <https://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/psiko/article/view/6391>
- Valery, M. B., Santati, P., & Hadjri, M. I. (2023). The Influence of Work-Life Balance on Employee Performance (Empirical Study at Telkomsel Regional Sumbagsel Office). *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen (JPIM)*, 8(2), 208–217. <https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/jpim>
- Vanessa, B., & Ines, W. (2025). Heteroscedasticity testing after outlier removal. *Econometric Reviews*, 40(1), 51–85. <https://doi.org/10.1080/07474938.2020.1735749>
- Wells, J. (2021). Biosocial Research Methods. In *The Encyclopedia of Research Methods in Criminology and Criminal Justice* (1st ed., Vol. 11, pp. 537–545). John Wiley & Sons, Inc.
- Witte, H. De. (2018). *Job Insecurity and Psychological Well-being : Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues Job Insecurity and Psychological Well-being :* 0643(January). <https://doi.org/10.1080/135943299398302>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 29–44. <http://journal.unas.ac.id/oikonomia/article/view/1153/941>

Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., & Nassani, A. A. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance : A Multi-Mediation Model. *Public Health*, 10(1), 1–13.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>

