

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KOMPENSASI, DAN
KEPEMIMPINAN ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI KASUS KARYAWAN BANK TABUNGAN NEGARA SYARIAH
KANTOR CABANG YOGYAKARTA)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU (S1)**

**OLEH:
Zulfa Arifatul Karimah
NIM. 21108020146**

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

2026

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KOMPENSASI, DAN
KEPEMIMPINAN ISLAMIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI KASUS KARYAWAN BANK TABUNGAN NEGARA SYARIAH
KANTOR CABANG YOGYAKARTA)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU (S1)**

OLEH:

Zulfa Arifatul Karimah

NIM. 21108020146

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI:

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

NIP. 19760616 200501 2 002

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

2026

LEMBAR PENGESAHAN



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

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

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-387/Un.02/DEB/PP.00.9/03/2026

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KOMPENSASI, DAN KEPEMIMPINAN ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS KARYAWAN BANK TABUNGAN NEGARA SYARIAH KANTOR CABANG YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ZULFA ARIFATUL KARIMAH
Nomor Induk Mahasiswa : 21108020146
Telah diujikan pada : Jumat, 20 Februari 2026
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

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

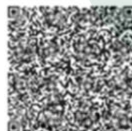
TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

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

Valid ID: 69a7a87303d3



Penguji I

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

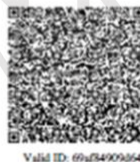
Valid ID: 69a60dc245fe



Penguji II

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

Valid ID: 69a7f1b475ee9



Yogyakarta, 20 Februari 2026

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

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

Valid ID: 69a04909064a

HALAMAN PERSETUJUAN

Hal : Skripsi Saudari Zulfa Arifatul Karimah

Kepada,

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di – Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wt: Wb.

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

Nama : Zulfa Arifatul Karimah

NIM : 21108020146

Judul Skripsi : **“PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KOMPENSASI, DAN KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS KARYAWAN BANK TABUNGAN NEGARA SYARIAH KANTOR CABANG YOGYAKARTA)”**

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

Dengan ini saya mengharap agar skripsi tersebut diatas dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alailam Wt: Wb.

Yogyakarta, 3 Februari 2026

Pembimbing



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

NIP. 19760616 200501 2 002

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zulfa Arifatul Karimah

NIM : 21108020146

Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KOMPENSASI, DAN KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS KARYAWAN BANK TABUNGAN NEGARA SYARIAH KANTOR CABANG YOGYAKARTA)”** adalah benar-benar merupakan penyusunan hasil karya sendiri, bukan duplikat atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terjadi penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Dengan surat pernyataan ini saya buat agar dimaklumi.

Yogyakarta, 3 Februari 2026

Hormat Penyusun



METERAI
TEMPEL
4ANX244059029

Zulfa Arifatul Karimah
NIM. 2110802014

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai Civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zulfa Arifatul Karimah
NIM : 21108020146
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KOMPENSASI, DAN KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS KARYAWAN BANK TABUNGAN NEGARA SYARIAH KANTOR CABANG YOGYAKARTA)”** Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 3 Februari 2026
Hormat Penyusun



Zulfa Arifatul Karimah
NIM. 2110802014

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

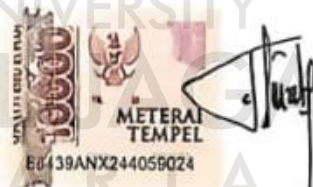
Nama : Zulfa Arifatul Karimah
Tempat dan Tanggal Lahir : Magelang, 10 Juni 2003
NIM : 21108020146
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Alamat : Ngletoh RT 013 / RW 006, Payaman, Secang,
Magelang, Jawa Tengah
No. HP : 082324681812

Menyatakan bahwa saya menyerahkan diri dengan mengenakan jilbab untuk dipasang pada ijazah saya. Atas segala konsekuensi yang timbul di kemudian hari sehubungan dengan pemasangan pasfoto berjilbab pada ijazah saya tersebut adalah menjadi tanggung jawab saya sepenuhnya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 3 Februari 2026

Hormat Penyusun



Zulfa Arifatul Karimah
NIM. 21108020146

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya.”

(Q.S. Al-Baqarah:286)

“Jangan biarkan ketakutan membuatmu ragu untuk melangkah”

“Barang siapa menempuh jalan untuk mencari ilmi, maka Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga”

(HR. Muslim)

وَحَيْرُ كَلَامٍ مَا قَلَّ وَدَلَّ

“Sebaik-baik perkataan adalah yang singkat namun bermakna”

(Alfiyyah Ibnu Malik)

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirobbil‘alamin puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah, dan kuasa-Nya. Dengan ini saya persembahkan karya sederhana ini sebagai wujud nyata dari perjalanan panjang saya yang penuh perjuangan, doa, dan harapan.

Skripsi ini saya persembahkan khusus untuk kedua orang tua dan kakak-kakak saya tercinta, yang telah menjadi sumber kekuatan dan inspirasi dalam hidup saya. Terimakasih atas cinta yang tak terukur seberapa besarnya, kesabaran yang tak terbatas, serta doa-doa yang selalu mengiringi dalam setiap perjalanan hidup saya. Kalian adalah alasan karya ini ada dan alasan terbesar untuk tidak menyerah.

Skripsi ini juga saya persembahkan untuk diri saya sendiri, sebagai bentuk penghargaan atas ketekunan, keberanian, dan usaha yang telah saya tempuh selama masa perkuliahan. Perjalanan ini tidak mudah, penuh dengan jatuh bangun dan pembelajaran. Terimakasih untuk diri saya karena telah bertahan dan berjuang sejauh ini, ini tidak mudah tapi saya bisa.

Dan tidak lupa saya persembahkan karya ini untuk almamater tercinta UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Tempat saya menimba ilmu, membentuk karakter, dan mengembangkan diri. Semoga ilmu yang saya dapatkan bukan hanya bermanfaat untuk saya tetapi juga bermanfaat bagi masyarakat luas.

PEDOMAN TRANSLITERASI

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

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba ^ʿ	B	Be
ت	Ta ^ʿ	T	Te
س	Sa ^ʿ	ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha ^ʿ	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha ^ʿ	Kh	Ka da Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra ^ʿ	R	Er

ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ي	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Ṣad	ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za'	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	„ Ain	„	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We

هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	,	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	Mutaáddidah
عدة	Ditulis	'iddah

C. Ta' Marbuttah

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

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	Ditulis	<i>Jizyah</i>
كرامة الأولياء	Ditulis	<i>karamah al auliya'</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. Faṭḥah + alif	Ditulis	Ā
جَاهِلِيَّة	Ditulis	Jāhiliyyah
2. Faṭḥah+ yā' mati	Ditulis	Ā
تَنْسَى	Ditulis	Tansā
3. Kasrah + yā' mati	Ditulis	Ī
كَرِيم	Ditulis	Karīm
4. Ḍammah + wāwu mati	Ditulis	Ū
فُرُوض	Ditulis	furūd

F. Vokal Rangkap

1. Faṭḥah + yā' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakuma</i>
2. Faṭḥah + wāwu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dan Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

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

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf Qomariyyah maka ditulis dengan menggunakan huruf awalan “al”

الْقُرْآن	Ditulis	<i>al-Qur 'ān</i>
الْقِيَاس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah maka ditulis dengan huruf pertama Syamsiyyah tersebut

السماء	Ditulis	<i>as-samā</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

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

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji bagi Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* yang telah memberikan rahmat, taufiq hidayah serta inayahNya sehingga pada kesempatan ini penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam tidak lupa penulis panjatkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Semoga kita termasuk golongan umatnya dan mendapatkan Syafaatnya di *yaumul qiyamah*. *Aamiin*.

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

1. Bapak Prof. Noorhaidi, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I. selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Dr Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M selaku Dosen Pembimbing dalam menyusun skripsi ini.
5. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, S.E, M.Sc selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan yang sangat luas selama menempuh pendidikan di kampus ini.
7. Seluruh Staff dan Pegawai Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membantu dalam proses skripsi ini.
8. Kedua orang tua penulis, yang senantiasa memberikan doa-doa yang tak pernah henti, bahkan ketika penulis lupa berdoa untuk diri sendiri. Secara khusus,

terima kasih kepada ibu tercinta atas peluh yang tak terlihat, dan pengorbanan yang mungkin tak terucap, namun selalu hadir dalam setiap perjalanan hidup penulis. Untuk ayah tercinta (Alm), meski ragamu tak lagi hadir di sisi penulis, doa dan nasihatmu selalu hadir dalam hati. Semoga keberhasilan ini menjadi awal dari jalan yang panjang, dan semoga setiap ilmu yang didapat menjadi amal jariyah bagi ibu tercinta dan ayah (Alm). Semoga Allah membalas segala kebaikan dan pengorbanan kedua orang tua penulis dengan pahala yang berlipat ganda dan menempatkan ayah di tempat terbaik di sisi-Nya.

9. Kakak penulis, Anisa Khabibatus Solihah, Muhammad Yusuf dan Laila Fadlilatu Nafi'ah yang selalu memberikan dukungan kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Karyawan BTN Syariah KC Yogyakarta yang bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
11. Orang spesial penulis yang sudah menemani dan selalu mendengarkan keluh kesah penulis selama dua tahun lebih.
12. Sahabat penulis (Uswah, Vina, Isna, Canaya, dan Fiana) yang selalu ada dikala sedih dan senang hingga saat ini. Semoga sukses selalu buat kalian semua.
13. Serta semua pihak yang sudah membantu penulis dalam perkuliahan dan tidak bisa di sebutkan satu persatu

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan mereka dengan nikmat yang lebih berkat dan sempurna. Akhir kata, penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Maka dari itu, kritik dan saran serta perkembangan penelitian ini sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Aamiin.

Yogyakarta, 3 Februari 2026

Hormat Penyusun



Zulfa Arifatul Karimah
NIM. 21108020146

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK.....	v
SURAT PERNYATAAN BERJILBAB.....	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	ix
KATA PENGANTAR.....	xv
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
ABSTRAK	xxi
ABSTRACT	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
E. Sistematika Pembahasan	11
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Landasan Teori	14
B. Kajian Pustaka.....	32
C. Pengembangan Hipotesis	37
D. Kerangka Teoritik.....	49
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	51
A. Jenis Penelitian.....	51
B. Variabel dan Definisi Operasional Variabel Penelitian	52
C. Populasi dan Sampel	54

D. Skala Pengukuran Penelitian.....	55
E. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	56
F. Teknik Pengumpulan Data.....	56
G. Teknik dan Alat Analisis Data.....	57
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	64
A. Gambaran Umum Objek Penelitian/ Sampel.....	64
B. Analisis Deskriptif.....	66
C. Pengujian Hipotesis.....	71
D. Pembahasan.....	82
BAB V PENUTUP.....	101
A. Kesimpulan.....	101
B. Keterbatasan.....	103
C. Saran.....	104
DAFTAR PUSTAKA.....	106
LAMPIRAN.....	118
Lampiran 1 Angket Kuesioner.....	118
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	123
Lampiran 3 Output SEM-PLS.....	129
Lampiran 4 Surat Izin Penelitian.....	133
Lampiran 5 Biodata Diri.....	134

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Kajian Pustaka	33
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	52
Tabel 3. 2 Skala Pengukuran	56
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	66
Tabel 4. 2 Usia.....	66
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir	67
Tabel 4. 4 Jabatan	67
Tabel 4. 5 Masa Kerja	69
Tabel 4. 6 Penghasilan.....	70
Tabel 4. 7 Hasil Uji <i>Loading Factor</i>	71
Tabel 4. 8 Hasil Uji <i>Average Variance Extracted</i>	72
Tabel 4. 9 Hasil Uji <i>Cross Loading</i>	73
Tabel 4. 10 Hasil Uji <i>Crombach's Alpha</i>	74
Tabel 4. 11 Hasil Uji <i>Goodness of Fit Model</i>	75
Tabel 4. 12 Hasil Uji <i>R-Square</i>	76
Tabel 4. 13 Hasil Uji Relevansi Prediktif.....	77
Tabel 4. 14 Nilai outer VIF	77
Tabel 4. 15 Hasil Uji <i>Effect Size</i>	78
Tabel 4. 16 Hasil Uji Pengaruh Langsung	79
Tabel 4. 17 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung	81

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teoritik.....	49
------------------------------------	----



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance*, Kompensasi, dan Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Kantor Cabang Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan *purposive sampling*, di mana data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan BTN Syariah KC Yogyakarta dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance*, Kompensasi dan Kepemimpinan Islami tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian *Work Life Balance* dan Kepemimpinan Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, namun tidak mampu memediasi secara signifikan pengaruh *Work Life Balance*, Kompensasi, dan Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan Kinerja Karyawan di BTN Syariah KC Yogyakarta lebih dipengaruhi oleh faktor kepuasan dan penghargaan yang dirasakan secara langsung oleh karyawan dibandingkan keseimbangan kehidupan kerja dan kepemimpinannya.

Kata kunci: *Work Life Balance*, Kompensasi, Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work-life balance, compensation, and Islamic leadership on employee performance, with job satisfaction as an intervening variable at Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah, Yogyakarta Branch Office. This study used a quantitative approach with a survey method and purposive sampling, primary data were obtained through questionnaires distributed to employees of BTN Syariah Yogyakarta Branch Office and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS). The results showed that work-life balance, compensation, and Islamic leadership did not significantly influence employee performance. Furthermore, work-life balance and Islamic leadership did not significantly influence job satisfaction, while compensation did significantly influence job satisfaction. Job satisfaction was shown to influence employee performance, but it was unable to significantly mediate the influence of work-life balance, compensation, and Islamic leadership on employee performance. These findings indicate that improved employee performance at BTN Syariah Yogyakarta Branch Office is more influenced by satisfaction and rewards directly perceived by employees than by work-life balance and leadership.

Keywords: *work-life balance, compensation, Islamic leadership, job satisfaction, employee performance.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan industri perbankan syariah di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan tren pertumbuhan yang positif, baik dari sisi aset, jumlah nasabah, maupun jaringan kantor. Hal ini berdampak pada persaingan di sektor keuangan syariah semakin kompetitif dan menuntut peningkatan kualitas layanan serta profesionalisme sumber daya manusia. Dalam kondisi tersebut, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya.

Kinerja karyawan dalam konteks perbankan syariah tidak hanya diukur dari pencapaian target finansial, tetapi juga dari kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah, kualitas pelayanan, integritas, serta kemampuan membangun kepercayaan nasabah (Ragil et al., 2025). Berbeda dengan perbankan konvensional, bank syariah memiliki tanggung jawab moral dan religius untuk menjalankan operasional berdasarkan nilai-nilai Islam seperti kejujuran (shiddiq), amanah, dan keadilan. Oleh karena itu, kinerja karyawan di bank syariah memiliki dimensi yang lebih kompleks karena harus selaras dengan prinsip syariah sekaligus tuntutan profesionalisme modern.

Selain itu, dinamika lingkungan kerja perbankan yang ditandai dengan digitalisasi layanan, peningkatan ekspektasi nasabah, serta tekanan target bisnis menuntut karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Apabila kinerja karyawan tidak optimal, maka dampaknya tidak hanya pada menurunnya

produktivitas, tetapi juga pada citra dan reputasi lembaga syariah (Nugraha, 2019). Kepercayaan masyarakat sebagai fondasi utama industri keuangan syariah dapat tergerus apabila pelayanan dan kualitas kerja tidak sesuai harapan.

Hal ini menuntut perusahaan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan untuk berfikir strategis, inovatif, dan responsif terhadap perubahan lingkungan kerja (Dwiwarman, 2024). Oleh karena itu, sumber daya manusia yang diharapkan adalah mereka yang memiliki pemikiran progresif, mampu berpikir ke depan dan melihat peluang di tengah tantangan yang ada (Indrašienė et al., 2023). Dengan demikian, keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh produk atau layanan yang mereka tawarkan, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang mereka miliki dan kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan dinamika pasar yang terus berubah (Gultom et al., 2021).

Kinerja Karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, terutama dalam dunia kerja yang semakin kompetitif. Kinerja Karyawan juga menjadi salah satu elemen penting yang ada dalam setiap perusahaan, karena tingkat kinerja seorang harus ditetapkan sebagai acuan untuk mengukur efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan (Jannah & Kurniawan, 2025). Kinerja tidak hanya mencerminkan seberapa baik individu atau tim melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, tetapi juga berfungsi sebagai indikator penting untuk menilai pencapaian hasil suatu instansi. Dalam konteks ini, Kinerja Karyawan harus dipantau dan dievaluasi kepada pihak-pihak tertentu, seperti manajemen dan pemangku kepentingan, agar dapat

memahami sejauh mana tujuan dan visi organisasi atau perusahaan dapat tercapai (Santoso et al., 2021)

Pentingnya Kinerja Karyawan tidak hanya terletak pada hasil yang dicapai, tetapi juga pada dampak yang ditimbulkan oleh kebijakan operasional yang diterapkan oleh perusahaan. dengan adanya kebijakan yang baik, maka dapat mendorong peningkatan kinerja (Sukmawati & Puspitadewi, 2025), sementara kebijakan yang kurang tepat dapat menimbulkan dampak negatif, seperti penurunan motivasi dan produktivitas (Cahyani, 2023). Oleh karena itu, evaluasi Kinerja Karyawan menjadi sangat penting untuk menentukan bagian yang perlu diperbaiki dan untuk merumuskan strategi yang lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Adapun faktor utama yang mempengaruhi Kinerja Karyawan menurut Ananto et al. (2022) yaitu motivasi, Kepuasan Kerja dan disiplin kerja. Berdasarkan hasil penelitian Yosua Mangasi & Hia (2024) faktor yang banyak mempengaruhi Kinerja Karyawan di Indonesia diantaranya motivasi kerja, pelatihan, gaya kepemimpinan, lingkungan, kepuasan, Kompensasi dan kompetensi, serta masih ada banyak faktor lainnya. Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu *Work Life Balance*, Kepemimpinan Islami (Suradi et al., 2025).

Permasalahan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi seperti keseimbangan kehidupan kerja (*Work-Life Balance*), sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, serta tingkat kepuasan kerja. Dalam konteks perbankan syariah, kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai Islami

dan sistem kompensasi yang adil menjadi aspek penting dalam membangun motivasi serta komitmen karyawan. Jika faktor-faktor tersebut tidak dikelola dengan baik, maka potensi karyawan tidak akan berkembang secara optimal sehingga berdampak pada pencapaian kinerja organisasi.

Dalam penelitian hubungan antara faktor-faktor sumber daya manusia seperti *Work-Life Balance*, Kompensasi, dan Kepemimpinan dengan kinerja karyawan, sering ditemukan hubungan yang tidak langsung. Artinya, meskipun faktor-faktor tersebut memiliki hubungan teoritis dengan kinerja, mekanisme pengaruhnya sering kali terjadi melalui proses psikologis atau sikap karyawan terlebih dahulu salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif atau negatif seorang individu terhadap pekerjaannya, yang tercermin dari penilaian terhadap pekerjaan, sistem penghargaan, hubungan atasan-bawahan, dan kondisi kerja lainnya (Atmaja, 2022).

Dengan adanya peran *Work Life Balance* dalam kinerja, maka dapat membantu karyawan menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan sehingga dapat bekerja secara optimal tanpa tekanan berlebih. Kompensasi yang adil dan layak juga menjadi faktor utama bagi karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan loyalitas mereka (Sanaba et al., 2022). Selain itu, Kepemimpinan Islami yang mencerminkan nilai-nilai keadilan, kejujuran, dan tanggung jawab moral dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan harmonis (Rofiliana & Rofiuddin, 2021). Maka dari itu, pengaruh gabungan dari *Work Life Balance*, Kompensasi, Kepemimpinan Islami, dan Kepuasan

Kerja sangat penting untuk dikaji lebih lanjut guna meningkatkan Kinerja Karyawan secara menyeluruh.

Faktor Kinerja Karyawan yang pertama adalah *Work Life Balance* yang mana dikatakan tercapai ketika seseorang dapat menyeimbangkan kewajiban profesional dan pribadi. Ketika pekerja dihadapkan dengan tugas-tugas yang memiliki tenggat waktu, mereka diizinkan untuk bekerja di atas batas-batas adat mereka. Meskipun hal ini mungkin diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, kondisi tersebut dapat mengganggu keseimbangan yang telah dibangun oleh karyawan dalam kehidupan mereka. Ketika pekerjaan mulai menyita waktu yang seharusnya dihabiskan untuk keluarga dan kegiatan pribadi, dampak negatif dapat muncul, seperti stres, kelelahan, dan penurunan kualitas hubungan interpersonal. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memaksimalkan tanggung jawab mereka dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan ini. Meskipun terkadang perusahaan tetap meminta karyawannya untuk bekerja lembur, menghadiri rapat di luar jam kerja, atau melakukan perjalanan bisnis, mereka juga harus mempertimbangkan dampak dari permintaan tersebut terhadap kehidupan pribadi karyawan (Sodiq et al., 2024).

Faktor lain dari kinerja adalah Kompensasi yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja seorang karyawan. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas jasa dan kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Kontribusi ini tidak hanya terbatas pada tenaga fisik, namun juga mencakup waktu dan pemikiran yang telah

dicurahkan untuk mendukung perusahaan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, hubungan antara pemberian Kompensasi dan Kinerja Karyawan sangatlah penting. Pemberian imbalan yang adil dan sesuai dapat menciptakan tingkat kepuasan yang tinggi di kalangan karyawan, yang pada gilirannya akan mendorong mereka untuk berperilaku positif dan produktif di tempat kerja. Ketika karyawan merasa dihargai dan diakui atas usaha mereka, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka, berkolaborasi dengan baik dalam tim, dan berkontribusi secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, strategi perbaikan yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk menarik dan mempertahankan talenta, tetapi juga sebagai pendorong utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, yang sangat diperlukan untuk mencapai visi dan misi perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian, investasi dalam pemulihan sistem yang baik akan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi dan keberhasilan jangka panjang perusahaan. (Sofiana & Indrarini, 2022).

Dalam suatu perusahaan, seorang pemimpin perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku dari setiap elemen yang ada di perusahaan ke arah tertentu yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Dalam konteks ini, Kepemimpinan Islami menjadi salah satu faktor Kinerja Karyawan dan memiliki peranan yang penting. Pemimpin yang menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan Islam tidak hanya harus memiliki komitmen yang kuat dan keterlibatan langsung dalam kepemimpinan, tetapi juga harus mampu

menanamkan nilai-nilai moral dan etika yang sesuai dengan ajaran Islam dalam setiap aspek operasional perusahaan. Pemimpin yang baik dalam kerangka kepemimpinan Islam akan memiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan yang tepat, dengan mempertimbangkan kepentingan semua pihak dan berlandaskan pada prinsip keadilan. Selain itu, mereka juga harus memberikan kebebasan kepada karyawan untuk berpendapat dan berpikir secara kreatif, sehingga karyawan merasa dihargai dan dihormati. Kepemimpinan Islami yang efektif tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan bisnis, tetapi juga pada pengembangan karakter dan potensi individu, sehingga menciptakan budaya kerja yang harmonis dan produktif, serta mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan dengan cara yang beretika dan bertanggung jawab (Hartini & Gustama, 2022).

Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Gilman et al. (2023) yang menggunakan model variabel intervening Kepuasan Kerja dan variabel *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja dianggap sebagai salah satu faktor yang krusial bagi semua bentuk perusahaan dalam menentukan produktivitas karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kepuasan Kerja mengacu pada tingkat kepuasan yang dirasakan tiap individu terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, mulai dari lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, hingga penghargaan yang diterima. Didalam jurnal lain, jurnal Imawan et al. (2024) ditemukan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini dapat mencerminkan keadaan emosi yang stabil, di mana individu memiliki perasaan

atau sikap positif terhadap karir mereka saat berinteraksi di tempat kerja. Sebagai sebuah konstruksi psikologis, Kepuasan Kerja mencakup kesejahteraan karyawan yang berkaitan erat dengan pekerjaan yang mereka jalani. Hal ini melibatkan serangkaian sikap, baik positif maupun negatif, yang dialami individu dan dipengaruhi oleh persepsi subjektif mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sikap di tempat kerja sering kali dibentuk oleh perbedaan antara kenyataan yang dihadapi dan harapan yang dimiliki, sehingga Kepuasan Kerja bersifat sangat pribadi dan bervariasi antar individu.

Tingkat kepuasan yang dimiliki setiap orang tidaklah sama, karena hal ini sangat bergantung pada sistem nilai dan prioritas yang dipegang oleh masing-masing individu. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami dan mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja, agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan motivasi, dan pada akhirnya mendorong produktivitas karyawan secara optimal. Dengan demikian, investasi dalam meningkatkan Kepuasan Kerja tidak hanya akan menguntungkan karyawan, tetapi juga akan berkontribusi pada keberhasilan dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan (Munanda & Surya Dwianto, 2024).

Penelitian mengenai Kinerja Karyawan ini dilakukan di BTN Syariah Kantor Cabang (KC) Yogyakarta karena BTN Syariah merupakan salah satu perbankan syariah yang memiliki tantangan tersendiri dalam menjaga Kinerja Karyawan agar tetap optimal di tengah persaingan industri keuangan yang semakin ketat. Sebagai lembaga keuangan yang berbasis prinsip syariah, BTN

Syariah dituntut tidak hanya untuk mencapai target bisnis, tetapi juga untuk menerapkan nilai-nilai etika dan spiritual dalam operasionalnya. Kota Yogyakarta sebagai kota dengan pertumbuhan ekonomi dan pendidikan yang tinggi, menjadikan BTN Syariah KC Yogyakarta berperan strategis dalam memberikan layanan perbankan syariah yang berkualitas.

Penelitian terkait variabel ini di lingkungan BTN Syariah masih terbatas, sehingga penulis berpendapat bahwa topik ini tetap relevan untuk diteliti kembali guna memberikan kontribusi empiris yang lebih mendalam dan kontekstual terhadap kondisi saat ini. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan, sehingga dapat menjadi dasar pengambilan kebijakan yang tepat dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance*, Kompensasi, dan Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada BTN Syariah Kantor Cabang Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah *Work Life Balance*, Kompensasi, dan Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?

6. Apakah Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan?
7. Apakah Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan?
8. Apakah Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
5. Untuk mengetahui apakah *Work Life Balance*, Kompensasi, dan Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
6. Untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan.
7. Untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.
8. Untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Setelah penelitian ini selesai dilakukan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada:

1. Manfaat bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis berupa menambah literatur dan wawasan yang lebih meluas terkait pengaruh antara *Work Life Balance*, Kompensasi, dan Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

2. Manfaat bagi Praktisi

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberi manfaat dengan memberikan panduan langsung bagi manajemen Bank BTN syariah KC Yogyakarta dalam membuat kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan gambaran bagi praktisi atau tenaga kerja terkait hubungan antara pengaruh *Work Life Balance*, Kompensasi, Kepemimpinan Islami, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan untuk dapat menanggulangi dan meminimalisir hal-hal yang tidak diinginkan. Sehingga melalui hasil penelitian ini, pihak praktisi bisa mengembangkan bahan ajar yang sesuai dengan kebutuhan lapangan.

E. Sistematika Pembahasan

Pada penulisan skripsi ini, penulis akan membuat sistematika penulisan dengan membangunnya menjadi lima bab dengan pembahasan yang saling terkait, antara lain:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan. Pembahasan ini diletakkan pada bab pendahuluan dikarenakan pembahasan ini berkaitan dengan argumentasi penulis dalam mengangkat judul berdasarkan permasalahan yang terjadi.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan terkait telaah pustaka yang merupakan hasil penelitian sebelumnya. Kemudian pengembangan hipotesis akan membahas mengenai argumen atau dugaan sementara yang akan digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya yaitu membuat kerangka teoritis yang membahas konsep yang akan digunakan oleh penulis sebagai acuan dalam menganalisis dan mengambil kesimpulan. Kerangka penelitian yang nantinya diuji disajikan dalam bentuk persamaan berupa gambar.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan terkait metode yang akan digunakan penulis untuk menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hal-hal yang dituliskan dalam bab ini diantaranya jenis dan pendekatan penelitian, waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai gambaran objek secara umum dan pembahasan yang berisi hasil analisis dari pengolahan data yang telah dilakukan, baik pembahasan secara deskriptif maupun pembahasan terkait hasil dari pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berdasarkan teori yang ada serta penelitian-penelitian sebelumnya.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan mengenai hasil penelitian dan pembahasan sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian secara singkat dan jelas. Sedangkan saran berisi terkait keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya dan juga kepada pihak yang terkait.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh *Work Life Balance*, Kompensasi, dan Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Kantor Cabang Yogyakarta, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan belum secara langsung mendorong peningkatan Kinerja Karyawan.
2. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kemungkinan karyawan menganggap Kompensasi yang diberikan sudah menjadi haknya, sehingga tidak lagi memotivasi secara ekstra untuk meningkatkan kinerja.
3. Kepemimpinan Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan nilai-nilai Kepemimpinan Islami belum dirasakan secara langsung yang sehingga dapat berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan.

4. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.
5. *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi belum menjadi faktor utama dalam membentuk Kepuasan Kerja karyawan.
6. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga dapat dilihat bahwa Kepuasan Kerja karyawan akan semakin meningkat ketika Kompensasi yang diberikan adil dan layak.
7. Kepemimpinan Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa nilai-nilai Kepemimpinan Islami yang diterapkan belum sepenuhnya dirasakan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan.
8. Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peran mediasi Kepuasan Kerja yang tidak signifikan dapat disebabkan oleh karakteristik pekerjaan yang menuntut tanggung jawab dan target kerja yang tinggi, sehingga karyawan tetap dituntut untuk bekerja optimal terlepas dari tingkat *Work Life Balance* yang dirasakan.
9. Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja yang dirasakan karyawan akibat Kompensasi yang diterima belum

tentu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja secara maksimal, terutama jika tidak diimbangi dengan sistem penghargaan berbasis kinerja atau motivasi intrinsik.

10. Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, Kepemimpinan Islami belum memberikan pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

B. Keterbatasan

Pada proses penyusunan penelitian skripsi, penulis mengalami beberapa hambatan dan keterbatasan yang dapat di pertimbangkan apabila ingin berencana melakukan penelitian yang serupa. Keterbatasan ini diharapkan mampu menjadi pertimbangan sekaligus memperbaiki kajian bagi penelitian mendatang sehingga hasil yang didapatkan semakin maksimal. Keterbatasan dalam penelitian ini yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu objek penelitian, yaitu BTN Syariah Kantor Cabang Yogyakarta, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas ke seluruh perbankan syariah atau sektor lainnya.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada *Work Life Balance*, Kompensasi, Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Masih terdapat faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi Kinerja Karyawan yang belum dikaji dalam penelitian ini.

3. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner dengan metode self-report, sehingga memungkinkan adanya subjektivitas responden dalam memberikan jawaban.
4. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga belum mampu menggali secara mendalam persepsi dan pengalaman karyawan terkait variabel-variabel yang diteliti.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang telah diuraikan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Manajemen BTN Syariah KC Yogyakarta

Manajemen diharapkan dapat terus meningkatkan sistem Kompensasi yang adil dan kompetitif, karena terbukti berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi terhadap implementasi Kepemimpinan Islami agar tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga diterapkan secara konsisten dalam praktik manajerial sehari-hari.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat terus meningkatkan profesionalisme dan tanggung jawab dalam bekerja, serta memanfaatkan kebijakan dan fasilitas perusahaan secara optimal guna mendukung Kepuasan Kerja dan kinerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang berpotensi memengaruhi Kinerja Karyawan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, atau komitmen organisasi. Selain itu, penelitian dapat diperluas pada objek dan sektor yang berbeda serta menggunakan pendekatan kualitatif atau metode campuran (*mixed methods*) agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdelwahed, N. A. A., Al Doghan, M. A., Saraih, U. N., & Soomro, B. A. (2025). Unleashing potential: Islamic leadership's influence on employee performance via Islamic organizational values, organizational culture and work motivation. *International Journal of Law and Management*, 67. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-01-2024-0019>
- Abdi, H., Sofian, I., & Sakti, I. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Perusahaan Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Toyofuji Logistics Indonesia (Member Of Astra)*.
- Aditya, D. J. D., & Deviastri, L. (2024). Influence Work Life Balance and Compensation on Employee Performance with Satisfaction Work as a Mediating. *Human Capital and Organizations*, 1(2), 88–100. <https://doi.org/10.58777/hco.v1i2.224>
- Ahyar, H., Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu.
- Ainia, R. N., Prakoso, F. A., & In, C. (2023). Studi Literatur: Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Di Indonesia. *Jurnal Al-Fatih Global Mulia*, 5(2), 30. <https://jurnalglobalmulia.or.id/index.php/alfatih>
- Amelia, R. F., Febriani, R., & Sa'diyah, C. (2022). The Effect of Islamic Leadership on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)*, 02(04), 359–366. <https://doi.org/10.22219/jamanika.v2i04.23805>
- Ananto, N., Walean, R., & Lumingkewas, C. (2022). *Konsep dan Terapan Analisis SEM PLS dengan SMARTPLS 3.0 Dilengkapi dengan Contoh Terapan (Panduan Penelitian untuk Dosen dan Mahasiswa)*. Mitra Cendekia Media.
- Anggara, R., & Ingkadijaya, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Santika. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 6(1), 2023.
- Anggraeni, S., & Cahyono, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Islami, dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT. Nada Surya Tunggal). *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 5(1), 2023.
- 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), 37–46. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>

- Asbari, M., Novitasari, D., Silitonga, N., & Taruli Pebrina, E. (2020). Analisis Kesiapan untuk Berubah di Masa Pandemi Covid-19: Studi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 18(2). <https://doi.org/10.31294/jp.v17i2>
- Assyahidah, N., Purwidiyanti, W., Fitriati, A., & Suyoto, . (2024). The Role of Job Satisfaction as Mediation on the Influence of Work Life Balance and Training on Job Performance. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 24(6), 92–106. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2024/v24i61345>
- Astuti, S. D., Shodikin, A., & Ud-Din, M. (2020). Islamic Leadership, Islamic Work Culture, and Employee Performance: The Mediating Role of Work Motivation and Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11), 1059–1068. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.1059>
- Atmaja, S. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan CV Wahana Tata Serang-Banten). *JUMANIS-BAJA*, 4(1). <https://doi.org/10.47080>
- Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., & Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1). <https://doi.org/10.53625/juremi.v2i1.2691>
- Barokah, M., Suhardi, Sofyan, A., & Amin, M. (2025). The Effect Of Work-Life Balance, Organisational Culture And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 4(6), 877–884. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v4i6.2792>
- Bustomi, M. Y., Waluyati, L. R., & Hardyastuti, S. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengolahan Teh Unit Produksi Pagilaran PT Pagilaran. *Jurnal Pertanian Terpadu*, 8(1), 119–129. <https://doi.org/10.36084/jpt.v8i1.225>
- Cahyani, G. I. (2023). Pengaruh Manajemen Evaluasi Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Perusahaan. *Karimah Tauhid*, 2(5).
- Damayanti, P. R., & Sutianingsih. (2023). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening dalam Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan. *JIEI (Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam)*, 9(03), 4779–4786. <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>
- Diana, R., Rohman, A., & H, H. (2021). Konsep Kepemimpinan Islam: Telaah Pemikiran Politik Islam al-Mawardi. *Kalimah: Jurnal Studi Agama Dan Pemikiran Islam*, 19(2). <https://doi.org/10.21111/klm.v19i2.6490>
- Dwiwarman, D. A. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Keterampilan Soft Skills Dan Hard Skills. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(2), 1538–1549. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i2.14119>

- Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir, M. (2020). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 480. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i10.1891>
- Evada Rustina, Dermawan, A., Vidyaningrum, B., & Suwandi. (2025). The Impact of Job Satisfaction and Employee Engagement on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(3), 1859–1870. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i3.3336>
- Fachrurazi, F. (2023). Pengaruh Kompensasi, Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Ony Sarmani. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(2). <http://dx.doi.org/10.52643/jam.v13i2.3161>
- Fahira, J., & Mardhiyah, A. (2024). The Influence of Work-Life Balance and Occupational Health Safety (K3) on Employee Job Satisfaction. *JBA: Entrepreneurship & Creative Industry*, 3(1), 1–13. <https://talenta.usu.ac.id/jba/index>
- Fauzan, A. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi oleh Kepuasan Kerja dan Motivasi Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(2), 1860–1880.
- Fauziek, E., & Yanuar. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680–687.
- Febrianto, A. S. (2020). Sintesa Konsep Spiritual Leadership dan Islamic Leadership. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(3), 239–246. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v11i3.114>
- Fernando, J., Yossinomita, & Ratnaningsih, P. W. (2026). The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance With Job Satisfaction As an Intervening Variable. *SENTRALISASI*, 15(1), 251–287. <https://doi.org/doi.org/10.33506/sl.v15i1.5129>
- Firdaus, F. (2025). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(1), 12–19. <https://doi.org/10.35130/jrimk>
- Gee, M. N., Manao, A., & Gohae, A. S. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 6(1).
- Gilman, B., Saputra, M. I., Lubis, M. M., Azahara, N., Yulanda, R., & Riofita, H. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 29935–29940.

- Govinda, I. W. R., & Mujiati, N. W. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan UD. Windhu Sari, Gianyar. *E-Jurnal Manajemen*, 11(7), 1297–1316. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i07.p02>
- Gultom, H. N., Nurmaysaroh, Sitanggang, H. A., & Zakirin, Y. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika – Akuntansi Bisnis Dan Keuangan*, (2).
- Hair, J. F., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Black, W. C. (2022). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hair J, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage Publication Inc.
- Hamzah, Z., & Arif, M. (2023). PERAN KEPEMIMPINAN ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH DI KOTA PEKANBARU. *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance*, 6(2), 441–452. [https://doi.org/https://doi.org/10.25299/jtb.2023.vol6\(2\).14487](https://doi.org/https://doi.org/10.25299/jtb.2023.vol6(2).14487)
- Hartini, K., & Gustama, D. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islami, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia. *Al-Intaj Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2). <https://ejournal.iainbengkulu.ac.id/index.php/Al-intaj>
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *JIMMU (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 6(2). <https://doi.org/doi.org/10.33474/jimmu.v6i2.12328>
- Husain, M. E., Trang, I., & Lumantow, R. Y. (2022). The Effect of Work Life Balance, Emotional Intelligence and Employee Development on Employee Performance at PT. Manado's Eternal Hasjrat. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1613–1624.
- Iis, E. Y., & Yanita, Y. (2021). Peran Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Bireuen. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 85–96. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v22i1.671>
- Imawan, I., Lesmana, M. T., & Muslih, M. (2024). Work-Life Balance, Work Engagement and Employee Performance: An Examining the Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 5(2), 166–186. <https://doi.org/10.30596/ijbe.v5i2.18210>

- Indrašienė, V., Jegelevičienė, V., Merfeldaitė, O., Penkauskienė, D., Pivorienė, J., Railienė, A., & Sadauskas, J. (2023). Value of Critical Thinking in the Labour Market: Variations in Employers' and Employees' Views. *Social Sciences*, 12(4). <https://doi.org/10.3390/socsci12040221>
- Ingsih, K., Budiantoro, R. A., Hasanatina, F. H., & Ali, S. (2022). Work-life Balance and Compensation on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable for Millennial Generation Banking Employees. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 13(2), 255–276. <https://doi.org/10.18196/mb.v13i2.13947>
- Jannah, R., & Kurniawan, D. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Area Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Akuntansi, Dan Pajak*, 2(3). <https://doi.org/10.61132/jieap.v2i3.1530>
- Jonatan, E. F., & Masman, R. R. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 07(02), 492–500.
- Kasman, & Seswandi, A. (2022). The Effect of Financial Compensation and Work Environment on Employee Satisfaction and Performance CV. Amri Jaya Dinamika of Pekanbaru City. *Sains Organisasi*, 1(1), 63–74. <https://www.soakademimanajemen.or.id>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1257–1266.
- Kharismatika, A., & Mansyur, A. (2025). Job Satisfaction: Peran Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(2), 870–882. <https://doi.org/10.55606/jaemb.v5i2.7116>
- Kinanti, A. P., & Hermiati, N. F. (2023). The Impact of Work Life Balance and Employee Engagement on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable (Case Study of Employees of PT. Hagihara Westjava Industries). *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 7(2). <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability>
- Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022). The Influence of Work Life Balance, Work Stress and Islamic Work Ethics on The Performance of Millenial Employess in the Covid 19 Pandemic With Job Satisfactionas Intervening Variable (Case Study of Bank BTN Syariah KC Solo). *Jurnal Nisbah*, 8(1). <https://doi.org/10.30997/jn.v8i1.5706>
- Lestari, L. D. A., Heryanda, K. K., & Winata, I. G. K. A. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tenaga Kontrak Kantor Camat Kubutambahan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1).

- Lestari, M. A. A., Putra, I. B. U., & Sugiati, G. A. (2022). Effect of Job Satisfaction in Leadership Mediation and Work Environment on Employee Performance PT. BPR Bank Daerah Bangli (Perseroda) (Local Bank in Bangli Regency). *Jurnal Ekonomi & Bisnis Jagaditha*, 9(1), 82–89. <https://doi.org/10.22225/jj.9.1.2022.82-89>
- Liana, E., Supardi, & Susanto, P. C. (2025). Determinasi Work Life Balance dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Kargo Internasional di Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, (1). <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/ilmiah-progress/article/viewFile/1388/1324>
- Lucky, R., Falah, I. N., Pramudia, S., Lubis, Y. A., Yustisiwo, Y., & Sharhana, Z. A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 287–296. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Maria, A. D. (2022). Employee Performance in Terms of Compensation and Work Motivation. *Kontigensi: Scientific Journal of Management*, 10(2), 277–281. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>
- Martono, M., Supardi, S., & Soegiarto, I. (2024). The Impact of Job Satisfaction, Transformational Leadership, and Work-Life Balance on Employee Performance: A Study in Technology Companies in Indonesia. *International Journal of Business, Law, and Education*, 5(1), 510–521. <https://ijble.com/index.php/journal/index>
- Masrul, M. R. A. A. (2023). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3). <https://doi.org/10.26740/jim.vn.p614-622>
- Medellu, M. I., & Effendi, M. S. (2026). Kinerja Kerja Karyawan Di Mediasi Kepuasan Kerja Pada PT. Resik Gunamaju. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 9(1), 125–132. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i1>
- Mukaromah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan BMT Hasanah Ponorogo. *Journal of Islamic Banking and Finance*, 2(2), 142–154.
- Munanda, E., & Surya Dwianto, A. (2024). Pengaruh Flexible Working Arrangement dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas: Analisis pada Karyawan KCP Bank Syariah Indonesia di Jakarta. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 5(1). <http://ojs.cahayamandalika.com/index.php/JCM>
- Nadhilah, M. K., Setiawan, M., & Susilowati, C. (2024). Work Motivation and Work-Life Balance on Employee Performance as Mediated by Job Satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 13(7), 239–253. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i7.3891>

- Narimawati, U., Sarwono, J., Affandi, A., & Priadana, S. (2020). *Ragam Analisis dalam Metode Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, & Disertasi*. ANDI.
- Novita, E., Prasetio, A. P., & Sary, F. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT XYZ. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 505–517. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2369>
- Nugraha, D. E. (2019). Manajemen Risiko Reputasi Perbankan Syariah. *EKSISBANK*, 3(2), 100–107.
- Nurasyifa, H., Rakhman, S., Managemen, F., Managemen, S. T., & Trisakti, A. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Industri Asuransi. *Indonesian Journal of Economics*, 2(6). <https://jurnal.intekom.id/index.php/ijema>
- Nurjana, Rosita, S., & Sumarni. (2023). The Effect Of Work-Life Balance On Employee's Job Satisfaction And Work Motivation As Intervening Variable On Head Office PT Perkebunan Nusantara VI. *ASEAN Entrepreneurship Journal (AEJ)*, 9(1), 61–72.
- Pasaribu, B. S., Herawati, A., Utomo, K. W., & Aji, R. H. S. (2022). *Metodologi Penelitian* (A. Muhaimin, Ed.). Media Edu Pustaka.
- Pironita, Y. (2025). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Karyawan Mitra Jaya Computer. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 6(2). www.jurnal.umb.ac.id
- Pitriyani, A., & Jaya, U. A. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kerja-Hidup (Work-Life Balance) Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Sentra Konveksi Di Pamijahan Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Perpajakan*. www.jurnal.unmer.ac.id
- Prasetyo, C. A., & Wardoyo, D. T. W. (2023). The Effect of Work-life Balance on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Social Science Studies*, 3(5), 342–358. <https://doi.org/10.47153/ss35.7672023>
- Priyanti, A., Hermansyur, H. M., Arief, A., Gaya, N., Terhadap, K., Kerja, K., Variabel, S., Di, M., Sumatera, C., & Nasution, A. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di CFC Sumatera Utara. *Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 02(03), 247–263.
- Puspitasari, I. H. (2020). Pengaruh Dimensi Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Garam (PERSERO). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2).
- Putri, U., Anggraini, Zalukhu, R. S., & Candrasa, L. (2025). Pengaruh Employee Engagement Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui

Kepuasan Kerja Pada PTPN IV Kebun Pabatu Kec. Dolok Merawan, Kab. Serdang Bedagai. *EDUNOMIKA*, 9(3).

- Ragil, B., Hadiyati, E., Suswati, E., Mulyono, S., & Gunadi. (2025). The Influence of Integrity, Competence, Organizational Communication, and Work Environment on Employee Performance through Work Motivation and Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 14(04).
- Rahmat, R., & Ahmad, A. (2020). Manajemen Kepemimpinan Islami dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di UD Iqbal Jaya Bondowoso. *Jurnal Al-Idārah* |, 1(2), 128–141.
- Ramandani, T. M. T., & Dwiridotjahjono, J. (2024). The Impact Of Job Compensation, Burnout, And Embeddedness On Employee Performance At PT. PAL Indonesia In Surabaya. *MSEJ: Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2).
- Ranggu', T., Marewa, J. B., & Biringkanae, A. (2025). Analisis Work Life Balance pada Karyawan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(2), 873–881. <https://doi.org/10.60036/jbm.552>
- Risa, N., Rochaida, E., & Adhimursandi, D. (2025). The Influece of Work-Life Balance and Job Insecurity and Human Resource Practices on Job Satisfaction and Employee Performance of PKN Resources (Project East Kalimantan). *International Journal of Business and Management Invention*, 14(6), 17–29. <https://doi.org/10.35629/8028-14061729>
- Rizky, S. L. Al, & Sakti, S. H. (2025). The Effect of Compensation, Work Environment, and Work Stress on Employee Satisfaction. *Jurnal Manajemen STEI*, 11(2), 167–178. <https://doi.org/10.36406/jmstei.v11i2.210>
- Rofiliana, L., & Rofiuddin, M. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. *Journal of Management and Digital Business*, 1(1), 1–12. <https://journal.nurscienceinstitute.id/index.php/jmdb>
- Runtu, H. R., Pio, R. J., & Asaloei, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. *Productivity*, 3(4).
- Ruslan, R., Dipomatmodjo, T. S. P., Ruma, Z., Musa, M. I., & Syahrul, K. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Wizzmie. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(1), 01–16. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v5i1.933>
- Saefudin, S., Novitaningtyas, I., Nurul Huda, M., & Rina Adibatunabillah, S. (2024). The Influence of Spiritual Leadership on Employee Performance in Sharia Banks: Quality Of Work Life (QWL) and Job Satisfaction as a Mediator. *Jurnal MD: Jurnal Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, 10(1).

- Safitri, P. D., & Syarfan, L. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Fadillah Mandiri Sejahtera di Nagari Koto Kaciak Kecamatan Bonjol. *Jiabis: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis & Ilmu Sosial*.
- Safiril, S., & Hidayat, M. fadhil. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sektor Perbankan: Sebuah Tinjauan Literatur. *Journal of Management Science and Business Review*, 3(1), 26–33. <https://jurnal.ypsms.or.id/index.php/JMSBR>
- Saman, A. (2020). Effect Of Compensation On Employee Satisfaction And Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(1), 185–190. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *FAIR: Financial & Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96.
- Santoso, A., Barodin, S., Hasan, M., & Ruf, M. '. (2021). Kinerja Karyawan Bank Syariah : Evaluasi Faktor-Faktor Pengaruhnya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(02), 525–534. <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>
- Sari, S. E., & Tukirin. (2023). The Influence Of Compensation And Work Discipline On Employee Performance at PT Betawimas Cemerlang. *JIMKES: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kesehatan*, (3). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v1i13.2366>
- Sari, T. P., & Zaini, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kompensasi Terhadap Loyalitas dan Kinerja Karyawan Bagian Office Pada PT Berkat Anugerah Sejahtera Samarinda. *Jurnal Ilmiah Research Student*, 1(4), 232–239. <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jirs.v1i4.1035>
- Sarwiko, A., & Agustina, M. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Compensation on Employee Performance. *Journal Science Administration, Innovations, and Public Service Development*, 1(2), 16–29. <https://journal.ubl.ac.id/index.php/j-administration/article/view/140>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (Seventh). John Wiley & Sons.
- Setiagraha, D., Setiawan, A., Kurniawan, A., Haqiqi, T. M., Noprian, Berlian, S., & Hanifa, R. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Lestari Mitra Sejahtera Banyuasin. *Journal of Management, Entrepreneur and Cooperative*, 3(1), 25–36. <https://doi.org/10.56869/jmec.v3i1.536>
- Setiono, A. S., Sutarman, A., & Chandra, D. (2023). Pengaruh Spiritual Leadership, Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka. *Jurnal Ilmiah*

- Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 10(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i2.50266>
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di CV Multi Baja Medan. *Jurnal Publik Reform UND HAR MEDAN*. DOI: <https://doi.org/10.46576/jpr.v6i0.1241>
- Simanjuntak, F. A. R., & Ninin, R. H.,. (2020). Gambaran Work-Life Balance pada Pasukan Penjaga Perdamaian Indonesia: Studi Kualitatif. *Journal Psychology of Science and Profession) e-ISSN*, 4(3), 162–171.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. PT. Bumi Aksara.
- Siswadi, F., Afianti, F., & Yuliviona, R. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Hotel Kerinci. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(5).
- Sodiq, A., Ratnasari, R. T., & Mawardi, I. (2024). Analysis of the effect of Islamic Leadership and Job Satisfaction on sharia engagement and employee performance of Islamic Banks in Indonesia. *Cogent Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2362772>
- Sofiana, N., & Indrarini, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia (Bsi) Kantor Cabang Bojonegoro. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 5(1), 28–42. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jei>
- Suci, R. P., Mas, N., & Risky, M. (2022). The Role of Job Satisfaction in Mediating the Quality of Work Life Effect on Employee Performance. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 25(2), 217–228. <https://doi.org/10.14414/jebav.v25i2.3094>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sukmawati, R. Y., & Puspitadewi, N. W. S. (2025). Efektivitas Penilaian Kinerja Terhadap Tingkat Produktivitas Karyawan Effectiveness of Performance Assessment on Employee Productivity Levels. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(01), 254–261. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v12n1.p254-261>
- Sulastri, L. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(1), 598–612.
- Sulindra, A. N., Kurniawati, D., Irawan, I. A., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2025). Analisis Pengaruh Work-Life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo-Jakarta Selatan. *JIMP*, 5(1), 57–71. <https://doi.org/https://doi.org/10.35814/jimp.v5i1.8357>

- Sulistyono, Suswati, E., & Nasir, J. A. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai BPS di Jawa Timur). *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 6(4).
- Supriadi, I. (2022). *Riset Akuntansi Keperilakuan: Penggunaan SmartPLS dan SPSS Include Macro Andrew F.Hayes*. CV. Jakad Media Publishing.
- Suradi, R., Mamduh, M. F., Ali, M. M., Setianingsih, H. E., & Cholil, M. (2025). Impact of Islamic leadership, motivation, and work-life balance on performance: A gender analysis. *Asian Journal of Islamic Management*, 2025(2), 201. <https://doi.org/10.20885/AJIM>
- Susanto, H., Purnamasari, P., & Mustaqaroh, A. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia KCP Cikarang. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 206–214. <https://doi.org/10.34308/eqien.v12i02.1425>
- Thiagaraj, D., & Thangaswamy, A. (2017). Theoretical Concept of Job Satisfaction - a Study. *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH*, 5(6), 464–470. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v5.i6.2017.2057>
- Wahyu, E. E., Oktora, S. Y., & Nurbaya, S. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Wanita Politeknik Negeri Malang. *Jurnal Administrasi & Bisnis*, 15(2), 196–202.
- Wahyudi, Avianti, W., Martin, A., Jumali, Andriyani, N., Prihatiningsih, D., Misesani, D., Fahrudin, Yufrinalis, M., Mbari, M. A. F., Ningsih, A. G., Yulianto, A., Rokhman, M. T. N., Haqiyah, A., & Sukwika, T. (2023). *Metode Penelitian (Dasar Praktik dan Penerapan Berbasis ICT)*. PT. Mifandi Mandiri Digital.
- Wanasiri, Y., & Aryanto, R. (2025). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di Jakarta. *Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies*, 5(2), 131–149. <https://doi.org/10.34149/jebmes.v5i2.282>
- Wandi, D., Kahpi, H. S., Fidziah, F., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman di Kota Serang Indonesia. *Journal of Management and Business Review*, 19(1), 80–91. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v19i1.235>
- Yamin, S., & Kurniawan, H. (2011). *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modelling: Aplikasi dengan Software XLSTAT, Smart PLS, dan Visual PLS* (Vol. 1). Salemba Infotek.
- Yosua Mangasi, E., & Hia, S. W. (2024). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan di Indonesia: Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Penelitian Dan Aplikasi Sistem Dan Teknik Industri (PASTI)*, XVIII(3), 383–394.
- Zaim, H., Erzurum, E., Zaim, S., Uluyol, B., & Seçgin, G. (2024). The influence of Islamic leadership on work performance in service industry: an empirical

analysis. *International Journal of Ethics and Systems*, 40(1), 127–152.
<https://doi.org/10.1108/IJOES-12-2021-0242>

Zulfikli, Hamzah, Hamzah, Z., Arif, M., Hamsal, & Arsad, S. (2024). Motivation and Organizational Commitment to Loyalty and Islamic Banking Employee Performance. *Al-Intaj Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 10(2).
<https://ejournal.uinfasbengkulu.ac.id/index.php/Al-intaj>

