

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, STRES KERJA DAN
DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BANK SYARIAH INDONESIA KCP TUBAN**



SKRIPSI

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

OLEH:

PUTRI NASYWA NATHANIA

NIM. 22108020015

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

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

2026

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, STRES KERJA DAN
DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BANK SYARIAH INDONESIA KCP TUBAN**



SKRIPSI

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

OLEH:

PUTRI NASYWA NATHANIA

NIM. 22108020015

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI:

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

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

2026

HALAMAN PENGESAHAN



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

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

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-583/Un.02/DEB/PP.00.9/05/2026

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, STRES KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA KCP TUBAN**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **PUTRI NASYWA NATHANIA**
Nomor Induk Mahasiswa : **22108020015**
Telah diujikan pada : **Rabu, 13 Mei 2026**
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

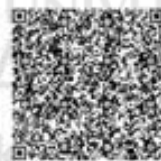
Valid ID: 6a1595230966b



Penguji I

SYAYYIDAH MAFTUHATUL JANNAH,
S.E., M.Sc.
SIGNED

Valid ID: 6a16a29934c8d



Penguji II

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

Valid ID: 6a13d096e0f9d



Yogyakarta, 13 Mei 2026
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

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

Valid ID: 6a1901315dce4

HALAMAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

Hal : Skripsi Putri Nasywa Nathania

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

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

Nama : Putri Nasywa Nathania

NIM : 22108020015

Judul : Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Tuban

Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam ilmu ekonomi islam.

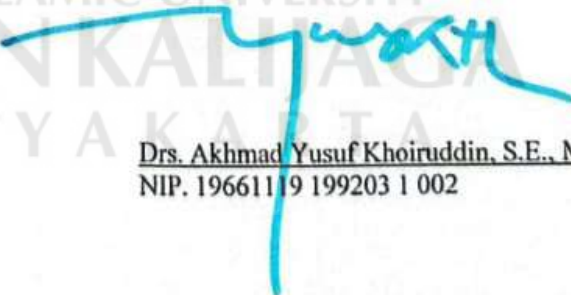
Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera di munaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 05 Mei 2025

Pembimbing

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



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

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Putri Nasywa Nathania

NIM : 22108020015

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi saya berjudul “Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Tuban” adalah benar-benar merupakan karya penyusunan sendiri, buka duplikasi atau sanduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam body note dan daftar Pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

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, 27 April 2026
Penulis,



Putri Nasywa Nathania
NIM. 22108020015

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Putri Nasywa Nathania
NIM : 22108020015
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Tuban”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan dengan hak bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama terikat mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pertanyaan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 27 April 2026
Penulis,



Putri Nasywa Nathania
NIM. 22108020015

HALAMAN MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.

Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan”

(Qs. Al-Insyirah:5-6)

“Hidup bukan saling mendahului, bermimpilah sendiri-sendiri”

(Baskara Putra, Hindia)

“Tumbuhku kini semoga sesuai yang kau impi, tertulis jelas namaku disetiap
harap malammu tentang masa depan, tentang masa terang”

(Perunggu)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan penuh rasa syukur atas ke hadirat Allah SWT, senantiasa mencurahkan kenikmatan dan Kesehatan, serta memberikan kekuatan dalam setiap langkah perjalanan ini.

Skripsi ini dipersembahkan kepada kedua orang tuaku tercinta yang selalu menjadi sumber doa, kasih sayang, dan kekuatan tanpa henti. Terima kasih atas segala pengorbanan, dukungan, dan cinta yang tak terbalaskan. Setiap langkah dan pencapaian ku karena tidak lepas dari doa dan restu kalian.

Kepada mas Riza dan mba Oliv tersayang yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan doa di setiap proses baik dalam menyelesaikan skripsi maupun perjalanan di kehidupan penulis selama ini. Terima kasih atas perhatian, nasehat, serta kebersamaan yang selalu menguatkan.

Kepada seluruh Bapak/Ibu dosen program studi perbankan syariah, khususnya Bapak Akhmad Yusuf Khoiruddin selaku pembimbing yang telah dengan sabar membimbing, mengarahkan, dan memberikan ilmu serta masukan selama proses penyusunan skripsi ini.

Kepada teman-teman yang selalu kebersamai penulis selama masa perkuliahan dandi perantauan baik susah maupun senangnya.

PEDOMAN 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: 158/1978 dan 0543b/U/1978.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	be
ت	Ta'	T	te
ث	Ša'	Š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	je
ح	Ha'	Ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Šad	Š	es (dengan titik dibawah)

ض	Dad	D	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta'	T	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za'	Z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	‘	Koma terbalik diatas
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	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apospot
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	Muta'addidah
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 diserap kedalam Bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali kehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>'Illah</i>
كرمتا لاولياد	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

َ	Fathah	Ditulis
ُ	Kasrah	Ditulis
ِ	Dammah	Ditulis
فعل	Fathah	Ditulis
ذكر	Kasrah	Ditulis
يذهب	Dammah	Ditulis

E. Vocal Panjang

1	Fathah + alif	Ditulis	<i>a</i>
	جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyah</i>

2	Fathah + ya'mati	Ditulis	<i>a</i>
	تنسي	Ditulis	<i>Tansa</i>
3	Kasrah + ya'mati	Ditulis	<i>i</i>
	كريم	Ditulis	<i>Karim</i>

F. Vokal Rangkap

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

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

أنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
اعدت	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لإن شكرتم	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif+Lam

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

القران	Ditulis	<i>Al-Qur'an</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf Syamsiaj maka ditulis sesuai dengan huruf pertama Syamsiah tersebut

السماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-Qiyas</i>

I. Penyusunan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذو بالفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
اهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim, Alhamdulillah Puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan lancar. Sholawat serta salam tidak lupa penulis panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta program studi perbankan syariah. Alhamdulillah berkat hidayah dan pertolongan-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Tuban”. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah memberikan bimbingan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang ikut memberi andil dalam penyelesaian skripsi ini, diantaranya kepada:

1. Bapak Prof. Noorhaidi Hasan, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., selaku rector UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I, selaku Kepala Program Studi Perbankan Syariah periode 2024-2029.
4. Bapak Defi Insaini Saibil, S.E.I., M.E.I, selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah periode 2024-2029.
5. Bapak Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah sabar dalam membimbing, memberikan arahan, mendukung, mendoakan serta memudahkan proses selama mengerjakan skripsi. Penulis bersyukur mendapatkan kesempatan untuk dibimbing oleh bapak. Tak lupa dengan adanya dukungan serta doa bapak, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan lancar.

6. Teruntuk Mama Djawit dan Ayah Edi tercinta, sosok orang tua yang hebat, tangguh dan tak kenal lelah dalam memberikan kehidupan yang layak bagi anak-anaknya. Atas segala doa yang tidak pernah terputus yang selalu mama dan ayah panjatkan untuk kehidupan serta pendidikan anak-anaknya. Terima kasih atas segala pengorbanan, dukungan baik materi maupun moral, dan cinta yang tidak pernah terputus. Setiap langkah dan pencapaian penulis selama ini karena tidak lepas dari doa dan restu mama ayah.
7. Teruntuk Kakak Riza dan Mbak Oliva tersayang yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan doa di setiap proses baik dalam menyelesaikan skripsi maupun perjalanan di kehidupan penulis selama ini. Terima kasih atas perhatian, nasehat, arahan, dukungan serta kebersamaan yang selalu menguatkan selama hidup diperantauan. Terima kasih juga sudah selalu mengajakku kulineran dan jalan-jalan selama di perantauan.
8. Teruntuk seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Reynaldi. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Terima kasih telah menjadi rumah untuk selalu menyediakan bahu yang kokoh ketika penulis merasa sedih dan dengan sabar mendengarkan keluh kesah penulis. Tak lupa selalu mendoakan, memberikan dukungan, menemani, menghibur ketika sedih, serta memberikan semangat dengan tulus di setiap proses baik dalam penyusunan skripsi ini dan perjalanan hidup penulis. Penulis berharap dan berdoa kita selalu bersama untuk merangkai di setiap cerita baru.
9. Sahabat sekaligus partner penulis Alya Azkiya. Terima kasih selalu setia kebersamai dan menemani disaat sedih dan senang penulis selama di perantauan. Terima kasih selalu bersedia membantu penulis disaat masa sulit dan senangnya selama perkuliahan dan diluar perkuliahan. Terima kasih selalu memberikan dukungan, doa, motivasi, mendengarkan keluh kesah, menghibur, serta selalu memberikan semangat selama proses penyusunan skripsi ini. Perjalanan ini akan selalu aku kenang dalam hidupku.
10. Sahabat penulis bubbles economy (Alfina, Amel, Dianita), Terima kasih selalu kebersamai penulis selama diperkuliahan dan di perantauan.

Terima kasih sudah memberikan dukungan, doa, menghibur serta tak lupa selalu memberikan semangat kepada penulis. Perjalanan ini akan selalu aku kenang dalam hidupku.

11. Keluarga besar HMPS Perbankan Syariah. Terima kasih atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk berkembang menjadi bagian divisi MIT.
12. Teman-teman program studi Perbankan Syariah angkatan 2022. Terima kasih atas dukungan dan kebersamaan selama diperkuliahkan.
13. Teman magang di BSI (Octa dan Bia). Terima kasih telah kebersamai dan menemani penulis selama 4 bulan.
14. Teman-teman KKN kelompok 143 Pringsurat Gunung Kidul. Terimakasih atas kebersamaan dan kenangan selama KKN.
15. Seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini. Khususnya kepada Bank Syariah Indonesia KCP Tuban yang telah berkontribusi atas berjalannya penelitian ini.
16. Teruntuk diri sendiri, Putri Nasywa Nathania. Terima kasih telah bertahan sampai sejauh ini. Tidak semua proses berjalan dengan mudah, seringkali terasa berat dan melelahkan, tapi kamu tetap memilih untuk tidak menyerah. Teruslah belajar, berusaha dan berdoa untuk mewujudkan cita-citamu.

Semoga karya ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan dan dengan terbuka penulis menerima kritik dan saran agar menjadi karya yang sempurna.

Yogyakarta, 27 April 2026
Penulis



Putri Nasywa Nathania
NIM. 22108020015

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	ix
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
ABSTRAK	xxi
ABSTRACT	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Penulisan	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Kajian Teori	11
1. Job Demands- Resources (JD-R) Theory	11
2. Kinerja karyawan	12
3. <i>Work Life Balance</i>	16
4. Stres kerja	21
5. Dukungan organisasi	23
B. Kajian Pustaka	28
C. Pengembangan Hipotesis	31
D. Kerangka Penelitian	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Jenis dan Metode Penelitian	38
B. Definisi Operasional Variabel	38
1. Variabel Independen (X)	39

2. Variabel Dependen (Y).....	39
C. Populasi dan Sampel.....	41
D. Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	42
E. Teknik Analisis Data.....	44
1. Statistik deskriptif.....	44
2. Uji Kualitas Data.....	44
3. Uji Asumsi Klasik	45
4. Analisis Regresi Linear Berganda	46
5. Uji Hipotesis	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	49
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	49
B. Profil Responden	49
C. Uji Instrumen Data	50
1. Uji Validitas	50
2. Uji Reliabilitas	52
D. Uji Asumsi Klasik	53
1. Uji Normalitas	53
2. Uji Multikolinearitas	54
3. Uji Heteroskedastisitas	55
E. Uji Regresi Linear Berganda	56
F. Hasil Uji Hipotesis.....	57
1. Uji Koefesien Determinasi.....	57
2. Uji F.....	58
3. Uji T.....	59
G. Pembahasan.....	61
BAB V PENUTUP.....	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Keterbatasan Penelitian	70
C. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA.....	72
LAMPIRAN.....	80

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	40
Tabel 3. 2 Skala Likert Kuesioner	43
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	49
Tabel 4. 2 Lama Bekerja Responden	50
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	50
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Work Life Balance	51
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Stres Kerja.....	51
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Dukungan Organisasi	52
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas	53
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas	54
Tabel 4. 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	55
Tabel 4. 11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	56
Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefesien Determinasi	57
Tabel 4. 13 Hasil Uji F.....	58
Tabel 4. 14 Hasil Uji T	59
Tabel 4. 15 Hasil Uji Hipotesis.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Gambar Kerangka Berpikir	37
--	----



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Work Life Balance*, stres kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian merupakan seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tuban. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik total sampling terhadap 40 responden. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 26 melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linierr berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif signifikan, stres kerja berpengaruh negatif signifikan dan dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel berepengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Work Life Balance*, Stres Kerja, Dukungan Organisasi, Kinerja Karyawan



ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of *Work Life Balance*, job stress and organizational support on employee performance. The study population consists of all employees at Bank Syariah Indonesia KCP Tuban. The study employed a quantitative method using total sampling on 40 respondents. Data analysis was conducted using the Statistical Package for the Sosial Sciences (SPSS) version 26, involving validity and reliability tests, classical assumption test, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The result of the study indicates that *Work Life Balance* has a significant positive effect, work stress has a significant negative effect, and organizational support has a significant positive effect on employee performance. Simultaneously, all three variables have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Work Life Balance*, Work Stress, Organizational Support, Employee Performance



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan pesat perbankan syariah di Indonesia didukung oleh ketersediaan sumber daya manusia yang memadai, baik secara kuantitas maupun kualitas (Sari & Amri, 2018). Sejalan dengan perkembangan tersebut, persaingan di perbankan syariah semakin ketat terutama di Indonesia, sehingga bank syariah perlu mengembangkan dan memperkuat strategi internalnya agar tetap mampu bersaing di tengah dinamika pasar yang semakin kompleks. Menurut Hartono & Anshori (2019), pengelolaan sumber daya manusia merupakan aktivitas yang difokuskan untuk memperoleh, mengembangkan, menjaga, serta mengoptimalkan potensi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam sektor perbankan syariah, ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan Undang-undang No. 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah yang mengatur tata cara dan proses pelaksanaan kegiatan perbankan sesuai prinsip-prinsip syariah (OJK). Salah satu lembaga yang menjalankan prinsip tersebut adalah Bank Syariah Indonesia (BSI) yang merupakan Bank Umum Syariah (BUS) dan bagian dari sistem perbankan nasional dalam mewujudkan ekonomi berbasis syariah. Bank Syariah Indonesia ditetapkan sebagai bank syariah dengan aset terbesar di Indonesia yang ditunjukkan oleh pertumbuhan yang signifikan. Pertumbuhan DPK mendorong total aset Bank Syariah Indonesia naik 11,64% (YoY) menjadi Rp 456,19 triliun per akhir tahun 2025.

Pada tahun 2025 Bank Syariah Indonesia berhasil meraih 15 penghargaan, diantaranya penghargaan *The Best Sharia Bank in Satisfaction, Loyalty, Engagement 2025, The Best Sharia Bank in Customer Satisfaction*, serta penghargaan *The Best Sharia Bank in Customer Loyalty*. Keberhasilan tersebut tidak terlepas dari peran strategis sumber daya yang terlibat di dalamnya. Oleh karena itu, kualitas dan kinerja karyawan menjadi faktor penting agar perusahaan dapat terus berkembang dan mempertahankan posisinya di industry perbankan (Bank Syariah Indonesia, 2026).

Menurut Rizky & Aprelyani (2025), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kualitas kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam mencapai keberhasilan perusahaan (Selviyanti *et al.*, 2023). Sebagai lembaga keuangan berbasis syariah, bank syariah dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik secara konsisten kepada nasabah. Silaen *et al.* (2021) menyatakan bahwa kinerja yang optimal sangat penting untuk membantu perusahaan mencapai tujuan dalam meningkatkan pendapatan, memperluas jangkauan pasar serta meningkatkan kualitas layanan.

Dalam penelitian ini, variabel *work life balance*, stres kerja dan dukungan organisasi didasarkan pada pengembangan teori Bakker & Demerouti (2007) yaitu *Job Demands-Resources Theory* (JD-R), stres kerja diposisikan sebagai (*job demands*) karena berkaitan dengan tekanan kerja,

beban kerja, dan tuntutan pekerjaan yang berpotensi menurunkan produktivitas karyawan, sedangkan *work life balance* dan dukungan organisasi diposisikan sebagai (*job resources*) karena keduanya berperan sebagai sumber daya yang membantu karyawan dalam menjaga keseimbangan hidup, meningkatkan motivasi, serta mendukung efektivitas kerja.

Variabel *Work Life Balance* dipilih untuk dianalisis karena keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi salah satu isu penting di industri perbankan syariah yang memiliki target tinggi, tekanan pelayanan, serta tuntutan kerja. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berdampak pada kelelahan kerja dan penurunan produktivitas. Sedangkan stres kerja dianalisis karena pada lingkungan perbankan dihadapkan pada tekanan target, pelayanan nasabah, serta beban kerja yang tinggi sehingga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Dukungan organisasi dianalisis karena perhatian perusahaan, penghargaan, kondisi kerja, dan kesejahteraan karyawan merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan loyalitas, kenyamanan, dan semangat kerja. Kinerja karyawan menjadi penting untuk diteliti karena sumber daya manusia memiliki peran penting dalam keberhasilan organisasi, terutama pada sektor perbankan syariah yang berfokus pada kualitas layanan, kepercayaan nasabah, dan pencapaian target bisnis. Fenomena terkait kinerja menjadi relevan karena persaingan industri perbankan yang semakin

ketat menuntut perusahaan untuk memastikan karyawan mampu bekerja secara optimal, produktif, dan konsisten (Bakker & de Vries, 2021).

Bank Syariah Indonesia KCP Tuban menarik untuk diteliti karena merupakan bagian dari lembaga perbankan syariah nasional yang terus berkembang dan menghadapi tuntutan pelayanan serta persaingan yang tinggi. Sebagai lembaga yang bergerak dibidang jasa keuangan, keberhasilan operasional BSI sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja perbankan yang memiliki target tinggi, tekanan, dan kebutuhan pelayanan menjadikan BSI KCP Tuban relevan sebagai objek penelitian untuk diteliti lebih mendalam terkait bagaimana *Work Life Balance*, stres kerja, dan dukungan organisasi memengaruhi kinerja karyawan (Kasmir, 2020).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Work Life Balance*. Menurut Ula *et al.* (2015) *work life balance* merupakan tingkat kepuasan serta keterlibatan individu dalam menjalankan peran baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi tanpa adanya konflik di antara kedua peran tersebut. Mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan, mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang optimal menjadi suatu tantangan bagi individu, karena setiap individu memiliki tuntutan yang berbeda-beda. Oleh karena itu,

keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat dipengaruhi oleh kondisi latar belakang masing-masing individu.

Selain *Work Life Balance*, stres kerja menjadi kondisi yang disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan yang diberikan organisasi kepada karyawan. Tingkat stres yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, sehingga berpotensi menghambat pencapaian tujuan dan perkembangan perusahaan (Aniversari, 2022). Lingkungan kerja perbankan dapat menimbulkan tuntutan khusus, seperti jam kerja, target layanan, kepatuhan terhadap prinsip syariah, serta interaksi dengan nasabah. Tuntutan tersebut berpotensi munculnya stres dalam pekerjaan, jika sumber daya pekerjaan termasuk adanya kebijakan *Work Life Balance*, manajemen stress, dan dukungan organisasi tidak memadai (Scholze & Hecker, 2024).

Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang optimal, perusahaan harus memenuhi ketertarikan dengan adanya dukungan organisasi dari perusahaan. Sehingga, keterlibatan karyawan dalam perusahaan dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas (Syaharuddin & Selfiana, 2025). Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) menyatakan bahwa, dukungan dari organisasi merupakan faktor yang mampu menumbuhkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi, karena dapat membantu meningkatkan kinerja melalui pemenuhan kebutuhan sosial dan emosional, serta dengan memberikan pengakuan dan penghargaan atas kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Dwitanti *et al.* (2023), *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh organisasi. Sebaliknya, tekanan kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif seperti menurunnya tingkat produktivitas dan kualitas kinerja. Namun, beberapa penelitian menunjukkan adanya inkonsistensi seperti pada penelitian yang dilakukan Marvira Rossa *et al.* (2024), menyatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ETB.

Pada penelitian Syaputra & Martha (2024), stres kerja yang tinggi dapat berdampak negatif dan menyebabkan kinerja karyawan jika tidak dikelola dengan baik. Hasil yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan Mahaputra & Ardana (2020), menyatakan bahwa meningkatnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tingginya tingkat stres kerja. Sementara itu, pada penelitian Karlinda *et al.* (2022), menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, karena mendapatkan dukungan dari organisasi. Perbedaan dalam hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian serta keterbatasan penelitian yang menganalisis pengaruh *Work Life Balance*, stres kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan syariah khususnya di Bank Syariah Indonesia KCP Tuban.

Pada penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi manajemen Bank Syariah Indonesia KCP Tuban dalam mengembangkan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan serta mengoptimalkan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan referensi bagi industri perbankan syariah lainnya dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Secara teoritis, penelitian yang berjudul “**Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Tuban**” diharapkan bahawa dapat menambah literatur mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu, dapat memberikan kontribusi secara praktis bagi manajemen Bank Syariah Indonesia KCP Tuban dalam upaya peningkatan kinerja karyawan melalui tercapainya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, menurunkan tingkat stres kerja, serta pentingnya peran dukungan organisasi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *Work Life Balance*, stres kerja, dan dukungan organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tuban?
2. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tuban?

3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tuban?
4. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tuban?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance*, stres kerja, dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tuban.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tuban.
3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tuban.
4. Untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tuban.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memperkaya literatur yang berkaitan dengan beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tuban, seperti *Work Life Balance*, stres kerja dan dukungan organisasi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pihak Bank Syariah Indonesia KCP Tuban dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat dikembangkan lebih lanjut oleh peneliti berikutnya.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini terdiri dari beberapa bab yang saling berhubungan antar variabel. Sistematika penulisan ini memberikan gambaran umum serta rincian penelitian yang dilakukan. Adapun sistem penulisan yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab pertama dijelaskan mengenai latar belakang penelitian yang mencakup pembahasan mengenai kinerja karyawan, *Work Life Balance*, stres kerja serta dukungan organisasi. Selain itu, disajikan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab dua berisi dasar teori dan konsep yang digunakan untuk menjelaskan variabel penelitian, yaitu *Work Life Balance*, stres kerja, dan dukungan organisasi. Masing-masing teori dijelaskan dari hasil penelitian terdahulu yang relevan. Bab ini, juga memuat rumusan hipotesis dari teori yang relevan.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab tiga ini menjelaskan mengenai bagaimana pelaksanaan penelitian, serta hasil dari penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab empat ini menjelaskan hasil penelitian yang diperoleh dari data yang telah diolah dan membuat jawaban atas rumusan masalah yang diajukan peneliti.

BAB V: PENUTUP

Bab lima merupakan bagian penutup dari penelitian ini, kesimpulan disusun berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan. Pada bagian ini, disajikan hasil pembahasan rumusan masalah yang diajukan, hasil penelitian yang telah diperoleh, serta penjelasan mengenai keterbatasan penelitian dan saran bagi penelitian selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *Work Life Balance*, stres kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tuban, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel *Work Life Balance*, Stres Kerja dan Dukungan organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tuban. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tuban tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan beberapa faktor yang saling berkaitan seperti pada penelitian yang telah dilakukan.
2. Variabel *Work Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tuban. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki oleh karyawan semakin baik, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin optimal. Hasil penelitian ini dinyatakan sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *Work Life Balance* menjadi salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan.
3. Variabel Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tuban. Hal tersebut

menunjukkan bahwa apabila stres kerja meningkat, seperti tingginya target dan tuntutan pekerjaan, maka penurunan kinerja dapat terjadi. Hasil penelitian ini dinyatakan sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa dampak stres kerja terhadap kinerja dapat bervariasi tergantung pada kemampuan individu dan kondisi lingkungan kerja.

4. Variabel Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tuban. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan yang diberikan organisasi seperti memperhatikan kesejahteraan karyawan, menyediakan fasilitas dan kebijakan yang mendukung memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa semakin baik dukungan yang dirasakan karyawan maka kinerja yang dihasilkan lebih optimal.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tentu memiliki keterbatasan, namun demikian diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengembangan penelitian selanjutnya. Adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu *Work Life Balance*, stres kerja dan dukungan organisasi. Oleh karena itu, diharapkan pada penelitian selanjutnya penambahan variabel lain dapat dilakukan agar memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-

faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya di sektor perbankan syariah.

2. Dalam penelitian ini hanya dilakukan pada satu kantor cabang yaitu Bank Syariah Indonesia KCP Tuban yang merupakan satu-satunya kantor cabang Bank Syariah Indonesia yang ada di kota Tuban Jawa Timur.
3. Keterbatasan waktu dalam pelaksanaan penelitian menjadi salah satu kendala, sehingga hasil yang diperoleh belum maksimal.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat disampaikan adalah:

1. Peningkatan kinerja karyawan dalam pencapaian target dan tujuan perusahaan harus terus dilakukan oleh pihak manajemen kantor cabang Bank Syariah Indonesia KCP Tuban.
2. Pihak manajemen kantor cabang Bank Syariah Indonesia KCP Tuban dapat terus meningkatkan kebijakan dalam menunjang hasil kerja yang optimal.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian, pengembangan dalam penelitian ini diharapkan terus dilakukan. Selain itu, penambahan variabel lainnya juga dapat dipertimbangkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, R., & Abdillah, L. A. (2022). *Analisis Kepuasan Pengguna Aplikasi Bintang Cash & Credit Menggunakan Metode End User Computing Satisfaction (EUCS)*. 692–701. <http://arxiv.org/abs/2207.00642>
- Ahmad, Y. ., Tawal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Amelia, F. R., Heriyadi, I. D., Shalahuddin, A., & Sulistiowati, S. (2023). Influence of work-life balance and job stress to employee performance mediated by job satisfaction on millennial employees. *Enrichment : Journal of Management*, 13(5), 3066–3081. <http://enrichment.iocspublisher.org/index.php/enrichment/article/view/1745>
- Anggara Rivaldi Wira, W. A. (2020). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Image*, 9(1), 65–78. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i5.523>
- Anggraini, F. D. P., Aprianti, Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6491–6504.
- Aniversari, P. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1–24.
- Arifin Muhammad, & Muharto Agus. (2022). Pengaruh Worklife Balance terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37–46.
- Bagus, I., Swambawa, G., & Rahyuda, A. G. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Perceived Organizational Support (POS) terhadap Retensi Karyawan*. 5(2), 810–837.
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress and Coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bernhard, T., Adolfini, Merinda, P., & Hendra, T. (2017). Perilaku Organisasi. Cv. *Patra Media Grafindo Bandung*, 137–147, 1689–1699. http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Educacao_PereiraAS_1.pdf%0Ahtt

p://www.anpocs.org.br/portal/publicacoes/rbcs_00_11/rbcs11_01.htm%0Aht
tp://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7845/1/td_2306.pdf%0Ahttps://d
ireitoufma2010.files.wordpress.com/2010/

- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM.nerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja*. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Conti, R., Angelis, J., Cooper, C., Faragher, B., & Gill, C. (2006). The effects of lean production on worker job stress. *International Journal of Operations and Production Management*, 26(9), 1013–1038. <https://doi.org/10.1108/01443570610682616>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). *The Job Demands-Resources Model of Burnout* (pp. 499–512).
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Dian Suwito, E., Adi Pamungkas, R., & Indra, R. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Work Life Balance Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Health Sains*, 3(3), 377–393.
- Dwitanti, E., Murwani, F. D., & Siswanto, E. (2023). The Effect of Work-Life Balance on Employee Performance Through Work Stress and Workload. *International Journal of Business, Law, and Education*, 4(2), 569–586. <https://doi.org/10.56442/ijble.v4i2.211>
- Efendi, M. J., Waluyo, S. E. Y., Sholeh, R., Huda, K., & Permatasari, O. (2022). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan. *Cermin : Jurnal Penelitian*, 6(2), 521–533.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- Eldon, D., Nugroho, E., & Widjaja, L. K. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kineja Karyawa Pada PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 11(1), 15–29. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/32638>
- Farista Septiana, Adnan Hakim, Eliyanti Mokodompit, Laode Asfahyadin Aliddin, Muh. Taufik, & Enny Wati. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Dukungan

- Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 16(2), 72–84. <https://doi.org/10.55598/jmk.v16i2.9>
- Ferry, S., & Kartika, D. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 9.1 (2014), 1471–1490.
- Fisher, D., Fleissig, A. R., & Serletis, A. (2001). An Empirical Comparison of Flexible Demand System Functional Forms. *Journal of Applied Econometrics*, 59–80. https://doi.org/10.1142/9789812773500_0013
- Hardani, Helmina Andriani, J. U., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif dan kuantitatif. In CV. Pustaka Ilmu.
- Hartono, R., & Anshori, M. I. (2019). PERAN KERJA KERAS DAN KERJA CERDAS MELALUI MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN AGENT ASURANSI (Studi Pada PT. Prudential Life Assurance Surabaya). *Competence : Journal of Management Studies*, 13(2), 99–112. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v13i2.6828>
- Haslinda, & M, J. (2016). Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban*, 2(1), 1–21.
- Hayati, R., Agusdin, & Sakti, D. P. B. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Energi Selaparang Lombok Timur. *Jpsdm*, 3(2).
- Hong, F., & Susanto, R. (2024). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 195–200. <https://doi.org/10.56854/jbm.v3i1.385>
- Hudson. (2005). The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice. In *Hudson Highland Group*.
- Hutauruk, A. T., Silalahi, E., & Sahat. (2024). Pengaruh Dukungan Organisasi, Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Sarah Medan. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 18(1), 454–465.
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). Analisis Data Kuantitatif. In *eJurnal Al Musthafa* (Vol. 3, Issue 3). <https://doi.org/10.62552/ejam.v3i3.64>
- Indonesia, B. S. (26 C.E.). *Naik Kelas Jadi BUMN dengan Kinerja Solid, BSI Mengubah Peta Perbankan Indonesia*. Bank Syariah Indonesia. [https://www.bankbsi.co.id/news-update/berita/naik-kelas-jadi-bumn-dengan-kinerja-solid-bsi-mengubah-peta-perbankan-indonesia#:~:text=Pertumbuhan DPK mendorong total aset BSI naik 11%2C64%25 \(YoY\) menjadi Rp456 triliun.](https://www.bankbsi.co.id/news-update/berita/naik-kelas-jadi-bumn-dengan-kinerja-solid-bsi-mengubah-peta-perbankan-indonesia#:~:text=Pertumbuhan DPK mendorong total aset BSI naik 11%2C64%25 (YoY) menjadi Rp456 triliun.)

- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1), 59–71.
- Kamara, G. M., Yeşiltaş, M., Jalloh, A. A., & Nwosu, L. C. (2023). Mediating role of job satisfaction in the impact of work-life balance on turnover intentions of hospital nurses: A case study of government hospital in Free town, Sierra Leone. *Science, Engineering and Health Studies*, 1–8. <https://doi.org/10.69598/sehs.17.23050013>
- Karlinda, A. E., Nadilla, N., & Sopali, M. F. (2022). Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Ekobistek*, 11(2), 73–78. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i2.318>
- Kartika, G., & Segaf. (2022). Kombinasi Peran Model TAM dan Carter Terhadap Optimalisasi Kepuasan Nasabah Mobile Syariah Banking di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajerial*, 09(2), 152–167. <http://dx.doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v9i02.3969>
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Lansart, T. A., Tewal, B., & Dotulng, L. O. . (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasional terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (EMBA)*, 7(4), 5593–5602. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26347>
- Larasati, D. P., Hasanati, N., & Istiqomah, -. (2019). *The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation*. 304(Acpch 2018), 390–394. <https://doi.org/10.2991/acpch-18.2019.93>
- Lockwood, N. R. (2003). Work Life Balance: Challenges and Solutions. *International Journal of Applied Engineering Research*, 10(2), 2073–2079. <http://www.wordspy.com/words/work-lifebalance.asp>
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Mahaputra, I. G. Y. A., & Ardana, I. K. (2020). Stres Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Mediasi di Dinas Pariwisata Klungkung. *E-Jurnal Manajemen*, 9(4), 1318–1337.
- Maharani, A., & Tamara, D. (2024). The occupational stress and work-life balance on turnover intentions with job satisfaction as mediating. *SA Journal of Human Resource Management*, 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2369>
- Marbun, H. S., & Jufrizen. (2022). *Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*

Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. 5(1), 262–278.

- Mariani, R., Karhab, R. S., & Jubaidi. (2025). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi, 5(2)*, 410–421. <https://doi.org/10.55606/jurima.v5i2.5289>
- Marvira Rossa, W., Susanti, E. N., Hakim, L., Magdalena, L., Ratnasari, L., & Manurung, T. (2024). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Influence of Job Conflict, Job Stress, Satisfaction Work, and Work Life Balance Against Employee Performance. *JURNAL DIMENSI Universitas Riau Kepulauan, 13(1)*, 214–226. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- Nurafni, N., Musa, C. I., & Jumadi, E. (2025). Pengaruh Komunikasi, Dukungan Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behaviour pada Hotel Berbintang Empat di Kota Makassar. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, 4(4)*, 7111–7129. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i4.8798>
- OJK. (n.d.). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah.* UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA%0ANOMOR 21 TAHUN 2008%0ATENTANG%0APERBANKAN SYARIAH
- Parasian, C., & Adiputra, I. (2021). *Perilaku Organisasi. III(4)*, 922–932.
- Pati, S. P., & Kumar, P. (2010). Employee Engagement: Role of Self-efficacy, Organizational Support & Supervisor Support. *Indian Journal of Industrial Relations, 46(1)*, 126–137. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bsh&AN=52979773&site=ehost-live>
- Prihastuty, D. R., & Yustini, R. S. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Corona Dwi Daya Balikpapan. <https://doi.org/10.59603/Ppiman.V2i1.305>, 2(1), 211–230.
- Rachmawati, I. A. K., Farlis, F., Dina, F., Bisri, T. S., Idayati, F., Putri, D. E., Harapan, R., Tegowati, Parmita, R. I., Nurdiah, S., Martoatmodjo, G. W., Atmajawati, Y., Pratiwi, A. R., Makodongan, E. N., & Lustono. (2024). Manajemen Konflik & Stres Kerja. In *AEureka Media Aksara*.
- Radiko Arvyanda, Enrico Fernandito, & Prabu Landung. (2023). Jurnal Harmoni Nusa Bangsa Analisis Pengaruh Perbedaan Bahasa dalam Komunikasi Antarmahasiswa. *Jurnal Harmoni Nusa Bangsa, Sekolah Tinggi Pariwisata Ambarrukmo Yogyakarta, 1(1)*, 67–80. <http://stipram.co.id>
- Ratna Putri Wulandari, & Siti Mujanah. (2024). Pengaruh Self Efficacy, Kompetensi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT

- Indo Bismar Surabaya. *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, 4(1), 188–200. <https://doi.org/10.51903/jupea.v4i1.2757>
- Rauf, N. Z. B., Yantu, I., & Tantawi, R. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementrian Agama Kabupaten Pohuwato. *Jambura*, 7(1), 257–263. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Renaldi, A. (2025). Analisis Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Bank Kalbar Cabang Semitau. *Mabis*, 16(02), 175–183.
- Retnowati, E., & Masnawati, E. (2023). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(2), 86–94.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rizki, B. H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(2), 687–699.
- Rizky, R. I., & Aprelyani, S. (2025). Analisis Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen SDM). *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 3(2), 58–63. <https://doi.org/10.38035/jkmt.v3i2.363>
- Rosmiati, E., Sova, M., & Raniah. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Morning Dew Indonesia. 12(1), 11–16.
- Sari, N., & Amri, A. (2018). Peran sumber daya manusia (SDM) dalam perkembangan perbankan syariah: sebuah analisis kualitas dan kinerja pegawai. *Ijtihad : Jurnal Wacana Hukum Islam Dan Kemanusiaan*, 18(2), 227–249. <https://doi.org/10.18326/ijtihad.v18i2.227-249>
- Sayekti, L. N. (2022). Work Life Balance Dan Work Engagement : Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 19(1), 132–142.
- Scholze, A., & Hecker, A. (2024). The job demands-resources model as a theoretical lens for the bright and dark side of digitization. *Computers in Human Behavior*, 155(February), 108177. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2024.108177>
- Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., Buyung, H., & Safrizal, A. (2023). Systematic Literature Review: Peran Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(4), 977–988. <https://doi.org/10.30651/jms.v8i4.20987>
- Septiandi, R., Helmita, & Loliyani, R. (2025). Pengaruh Work Life Balance Dan

Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik (Bps) Pesawaran. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 11(2), 91–104. <https://doi.org/10.30873/jurnalbisnis.v11i2.1141>

Septianingsih, N., William, L., Areros, A., Rumawas, W., Administrasi, J. I., & Bisnis, A. (2022). *Pengaruh Stres Kerja dan Workife Balanced Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Lagoon Manado*. 3(1), 67–71.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan. In *Kinerja Karyawan*.

Silalahi, M., Sitanggang, D., & Sihombing, S. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Sinar Bintang Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 22(September), 334–354. <https://doi.org/10.54367/jmb.v22i2.2139>

Siregar, D. A. A., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Awak Kapal Tunda Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 215–228. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.620>

Soni Kurniawan, I., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Sains*, 2(1), 104–110. <https://doi.org/10.36418/sosains.v2i1.316>

Steven, H. J. and, & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1).

Sugengriadi, R. M., Arfan, M. M., & Putri, Y. M. (2024). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Line 02 Assy 32100-K1A-N101 di PT. Piranti Teknik Indonesia*. 3(1), 262–273.

Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

Sugiyono. (2019a). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *Penertib Alfabeta*.

Sugiyono. (2019b). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sulindra, A. N., Kurniawati, D., & Irawan, I. A. (2025). Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo-Jakarta Selatan. *Jimp*, 5(1), 57–71.

Syahrudin, Y., & Selfiana, I. (2025). *Pengaruh Dukungan Organisasi dan Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan The Effect of Organizational Support and Employee Engagement on Employee Performance*. 27(2), 367–376.

Syaputra, A. N., & Martha, L. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Bunda Medical Center (BMC) Padang. *Jurnal Riset*

Manajemen, 2(1), 379–398. <https://doi.org/10.54066/jurma.v2i1.1672>

Ula, I. I., Susilawati I R., & Widyasari S D. (2015). Hubungan Antara Career Capital Dan Work-Life Balance pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik. *Psikoislamika*, 2(1), 13–22.

Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Jordan Bakey Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>

Waruwu, M., Pu`at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>

Wulandari, D., Gurendrawati, E., & Khairunnisa, H. (2022). Pengaruh Laba Per Saham, Rasio Utang Terhadap Modal, dan Rasio Lancar Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Akuntansi, Perpajakan Dan Auditing*, 3(3), 608–630. <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/japa/article/view/32406/14334>

Yuzalmi, N., Setiawati, S., & Sukmadewi, R. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Pekanbaru. *Journal of Tax and Business*, 5(2), 394–402. <https://doi.org/10.55336/jpb.v5i2.228>

Zain, F., Mujanah, S., & Ridwan, M. S. (2022). The influence of psychological capital, perceived organizational support, and self-ability on job creativity and employee performance. *Proceeding International Conference on Economic Business Management, and Accounting (ICOEMA)*, 1093–1109.