

**PENGARUH *WORK-LIFE HARMONY*, ETIKA KERJA ISLAM DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA
KARYAWAN BPRS DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**



SKRIPSI

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

OLEH:

ALISYA PUTRI RAHMADHANI

NIM.22108020114

**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 HARMONY*, ETIKA KERJA ISLAM DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA
KARYAWAN BPRS DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**



SKRIPSI

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

OLEH:

ALISYA PUTRI RAHMADHANI

NIM.22108020114

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI:

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

NIP. 19920616 202505 2 002

**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-654/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2026

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH *WORK-LIFE HARMONY*, ETIKA KERJA ISLAM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN BPRS DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ALISYA PUTRI RAHMADHANI
Nomor Induk Mahasiswa : 22108020114
Telah diujikan pada : Selasa, 02 Juni 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

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

Valid ID: 6a22836c21247



Penguji I

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

Valid ID: 6a227e06ad045



Penguji II

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

Valid ID: 6a226643680e5



Yogyakarta, 02 Juni 2026

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

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

Valid ID: 6a26255b7e38f

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi oleh Alisya Putri Rahmadhiani

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

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

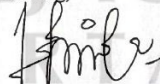
Nama : Alisya Putri Rahmadhiani
NIM : 22108020114
Judul Skripsi : Pengaruh *Work-life Harmony*, Etika Kerja Islam, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan BPRS Daerah Istimewa Yogyakarta

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

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

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 26 Mei 2026
Pembimbing,


Svayyidah Maftuhatul Jannah, S.E., M.Sc
NIP. 19920616 202505 2 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alisya Putri Rahmadhiani
NIM : 22108020114
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh *Work-life Harmony*, Etika Kerja Islam, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan BPRS Daerah Istimewa Yogyakarta”** adalah benar-benar hasil karya asli saya sendiri dan bukan merupakan plagiarisme pencurian hasil karya milik orang lain hasil kerja orang lain untuk kepentingan saya karena hubungan material maupun non-material ataupun segala kemungkinan lain yang pada hakekatnya bukan merupakan karya tulis skripsi saya secara orisinal dan otentik.

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

Yogyakarta, 23 Mei 2026
Penulis,



Alisya Putri Rahmadhiani
22108020114

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Nama : Alisya Putri Rahmadhiani
NIM : 22108020114
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenis Karya : Skripsi

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

“Pengaruh *Work-life Harmony*, Etika Kerja Islam, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan BPRS Daerah Istimewa Yogyakarta”

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

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

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 23 Mei 2026
Penulis,



Alisya Putri Rahmadhiani
22108020114

HALAMAN MOTTO

”Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya”

(Qs. An-Najm: 39)

”Skripsi ini adalah tumpukan kertas yang berisikan lebih dari sekedar teori, di dalamnya ada harapan orang tua, mimpi masa kecil dan janji pada diri sendiri yang akhirnya tertunaikan. Sebuah perjalanan singkat yang membekas selamanya”

”Kan kukejar mimpi, dan kuterbang tinggi, tak ada kata tidak ku pasti bisa”

(Maudy Ayunda)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, atas segala rahmat, hidayah, serta kemudahan yang telah Engkau limpahkan, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW.

Lembaran ini penulis persembahkan dengan ketulusan hati dan rasa hormat yang mendalam sebagai tanda bukti bakti, rasa terima kasih, dan cinta yang tak terhingga kepada:

Kedua Orang tua tercinta, Bapak Rahmad Sururi dan Ibu Chusnul Chotimah. Sosok terbaik yang tiada henti melangitkan doa-doa di setiap sujudnya, memberikan dukungan moril maupun materiil, serta mendidik penulis dengan penuh kesabaran, cinta, dan kasih sayang yang tanpa batas. Keberhasilan ini adalah buah dari air mata, keringat, dan perjuangan panjang bapak dan ibu. Terima kasih telah menjadi alasan terbesar bagi penulis untuk terus melangkah dan tidak menyerah.

Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, S.E., M.Sc., selaku dosen pembimbing di akademik yang dengan penuh kesabaran, keikhlasan, dan ketulusan telah meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan arahan, serta ilmu yang sangat berharga demi kesempurnaan skripsi ini.

Terakhir, almamater tercinta UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tempat penulis menempa diri, bertumbuh, mencari jati diri, serta mengukir memori indah yang tak akan terlupakan selama masa studi.

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: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

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

ظ	zā'	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
غ	gain	g	ge
ف	fā'	f	ef
ق	qāf	q	qi
ك	kāf	k	ka
ل	lām	l	el
م	mīm	m	em
ن	nūn	n	en
و	wāwu	w	w
هـ	hā'	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	yā'	Y	ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis Rangkap

ممتّعدة	ditulis	<i>muta'addidah</i>
عدّة	ditulis	<i>'iddah</i>

C. Tā' Marbutāh pada Akhir Kalimat

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

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

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

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

كرامة الولياء	ditulis	<i>karāmah al-auliyā’</i>
---------------	---------	---------------------------

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

زكاة الفطرة	ditulis	<i>ṣakatā al-fitrāh</i>
-------------	---------	-------------------------

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

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

----- -----	fathah	dituli s	a
----- -----	kasrah	dituli s	i
----- -----	ḍammah	dituli s	u

فَعَلَ	fathah	dituli s	<i>fa'ala</i>
ذَكَرَ	kasrah	dituli s	<i>ṣukira</i>
يَذْهَبُ	ḍammah	dituli s	<i>yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1	fathāh + alif	ditulis	ā
	جاهلية	ditulis	jāhiliyah
2	fathāh + yā'mati	ditulis	ā
	تنسى	ditulis	tans ā
3	kasrah + yā'mati	ditulis	i
	كریم	ditulis	karim
4	ḍammah + wāwu mati	ditulis	ū
	فروض	ditulis	furūd

F. Vokal Rangkap

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

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

أأنتم	ditulis	a'antum
-------	---------	---------

أُعدَّت	ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang alif + Lam

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

القرآن	ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

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

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

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, atas limpahan rahmat, nikmat, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh *Work-life Harmony*, Etika Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan BPRS Daerah Istimewa Yogyakarta”** dan dapat disusun serta diselesaikan dengan baik sesuai dengan harapan. Penyusunan Tugas Akhir Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, serta kerja sama berbagai pihak. Untuk itu perkenankan penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang berperan dalam kepenulisan ini:

1. Bapak Prof. Noorhaidi Hasan, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., K.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 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta periode 2024-2029.
4. Bapak Defi Insan Saibil, S.E.I., M.E.K, sebagai Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta periode 2024-2029.
5. Ibu Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I., selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Seluruh dosen prodi Perbankan Syariah dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

7. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, S.E., M.Sc, selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala waktu, tenaga, ilmu dan kesabaran yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih karena tetap membimbing ketika penulis merasa hilang arah, bingung, dan hampir menyerah. Setiap koreksi, saran, dan arahan dari ibu bukan hanya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini, tetapi juga mengajarkan bahwa sebuah proses yang baik selalu membutuhkan perjuangan, ketekunan, dan kesabaran. Semoga segala kebaikan bu Ifta dibalas dengan keberkahan dan kebahagiaan yang berlimpah oleh Allah SWT. Aamiin.
8. Bapak Rahmad Sururi, cinta pertama dan panutan terbesar dalam hidup penulis. Terima kasih atas setiap perjuangan, nasihat untuk penulis karena selalu menjadi sosok yang kuat, bekerja tanpa lelah untuk menghidupi keluarga, menjadi donatur utama dalam pendidikan penulis, dan menyimpan segala kesulitan agar penulis tetap bisa mengejar cita-cita sekaligus menjadi sarjana pertama di keluarga. Semoga setiap langkah dan pencapaian ini dapat menjadi kebanggaan kecil untuk bapak.
9. Ibu Chusnul Chotimah, perempuan hebat yang selalu menjadi rumah bagi penulis, tempat pulang paling tenang, dan alasan terbesar penulis mampu bertahan hingga sejauh ini. Penulis ucapkan banyak terima kasih atas doa-doa yang tidak pernah putus, yang selalu ibu panjatkan bahkan penulis ketika tidak mengetahuinya. Di sujud dan air mata, ibu selalu menyebut nama penulis, berharap agar segala jalan penulis dimudahkan oleh Allah

SWT. Mungkin penulis tidak selalu melihat perjuangan itu, tetapi penulis selalu merasakan bagaimana doa ibu menjadi kekuatan yang mampu menenagkan setiap rasa takut, menguatkan setiap langkah, dan menghidupkan kembali harapan ketika penulis hampir menyerah.

10. Adik penulis, Muhammad Rafli Assidiq. Terima kasih telah menjadi penyemangat di tengah lelahnya perjalanan ini. Semoga langkah penulis dapat menjadi contoh dan kebanggaan untukmu. Penulis juga mendoakan semoga setiap langkahmu, cita-cita dan pekerjaanmu diberi lancar oleh Allah SWT.
11. Keluarga besar penulis. Terima kasih atas doa-doa yang tidak pernah putus, dukungan yang tidak pernah surut, serta kasih sayang yang selalu mengiringi setiap langkah penulis.
12. Sahabat penulis, Aisyah, Alifia, Desi, Nuri dan Fidhia yang hadir bukan hanya dalam tawa, tetapi juga dalam setiap proses jatuh dan bangkit. Terima kasih telah menjadi tempat cerita, tempat berkeluh kesah, dan tempat menemukan semangat di saat penulis merasa lelah. Kalian adalah bagian indah dari perjalanan ini, yang membuat setiap langkah terasa lebih ringan dan setiap kenangan terasa begitu berarti.
13. Teman-teman prodi Perbankan Syariah angkatan 22, penulis mengucapkan terima kasih atas kebersamaan, perjuangan, dan cerita yang telah kita ukir bersama selama menempuh bangku perkuliahan.

14. Penulis ucapkan terima kasih kepada seseorang yang telah kebersamaan selama perjalanan studi penulis. Meskipun sudah berjalan dengan jalur yang berbeda, namun kenangan dan doa terbaik yang diberikan akan selalu penulis ingat dalam menyelesaikan perjalanan ini.
15. Keluarga besar DEMA Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam 2024, terima kasih telah memberikan kesempatan dan amanah bagi penulis untuk menjadi kepala dept. advokasi & aspirasi. Terkhusus teman-teman adkesma Mahiya, Gifari terimakasih atas solidaritas, partisipasi selama 1 tahun yang diberikan untuk mengemban amanah dan membuat proker the best sehingga berjalan dengan lancar dan selesai dengan baik.
16. Teman-teman KKN 129 Bedalo, terima kasih telah menjadi bagian cerita yang tidak akan pernah penulis lupakan selama 45 hari. Terima kasih untuk setiap tawa, solidaritas, perjuangan, dan kenangan yang kita lalui bersama. Terkhusus teman-teman *ciwi only*: Atha, Embun, Dila, Mita, Titi, Berma yang hadir di saat penulis belajar banyak hal tentang arti kebersamaan, saling menguatkan, dan bertahan di tengah berbagai keadaan.
17. Terimakasih kepada pihak BPRS Bangun Drajat Warga, BPRS Harta Insan Karimah Mitra Cahaya Indonesia Yogyakarta, dan BPRS Unisia Insan Indonesia yang memberikan kesempatan, bantuan, serta dukungan kepada penulis dalam melaksanakan penelitian skripsi. Terima kasih atas waktu, kepercayaan, dan kerja sama yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.

18. Terakhir, untuk saya sendiri Alisya Putri Rahmadhiani. Terima kasih sudah berjuang sejauh ini. Terima kasih karena tidak menyerah, meskipun ada banyak hari yang terasa berat, banyak air mata yang jatuh, dan banyak rasa lelah yang tidak bisa selalu diceritakan kepada siapa pun. Terima kasih karena tetap berusaha bangkit setiap merasa gagal, tetap berjalan meskipun perlahan, dan tetap percaya bahwa semua perjuangan ini akan menemukan akhirnya. Semoga setelah ini, langkahmu akan semakin kuat, mimpimu semakin dekat, dan hatimu selalu dipenuhi keyakinan bahwa kamu pantas untuk bahagia, berhasil, dan dicintai. Jangan pernah lupa bahwa dirimu berharga, dan semua perjuanganmu tidak pernah sia-sia.



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	ix
KATA PENGANTAR.....	xiv
DAFTAR ISI.....	xix
DAFTAR TABEL	xxii
DAFTAR GAMBAR.....	xxiv
DAFTAR LAMPIRAN	xxv
ABSTRAK	xxvi
ABSTRACT	xxvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
E. Sistematika Penulisan	12
BAB II LANDASAN TEORI	15
A. <i>Grand Theory</i> (Teori Utama).....	15
1. <i>Goal Setting Theory</i>	15
2. Produktivitas Kerja.....	17
3. <i>Work-life harmony</i>	20
4. Etika Kerja Islam.....	23
5. Lingkungan Kerja.....	26
B. Tinjauan Literatur.....	30
C. Pengembangan Hipotesis	38
D. Kerangka Berpikir.....	43

BAB III METODE PENELITIAN	45
A. Jenis dan Metode Penelitian.....	45
B. Data dan Sumber Data	45
C. Teknik Pengumpulan Data.....	46
D. Populasi dan Sampel	49
E. Definisi Operasional Variabel.....	50
1. Variabel Independen (Bebas).....	51
2. Variabel Dependen (Terikat).....	51
F. Teknik Analisis Data.....	54
1. Statistik Deskriptif.....	54
2. Uji Kualitas Data.....	55
3. Uji Asumsi Klasik	55
4. Analisis Regresi Linear Berganda.....	58
5. Uji Hipotesis.....	57
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	60
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	60
B. Profil Responden.....	60
1. Jenis Kelamin	61
2. Usia Responden.....	62
3. Masa Kerja Responden.....	62
4. Pendidikan Terakhir Responden	62
C. Uji Instrumen Data.....	63
1. Uji Validitas	63
2. Uji Reliabilitas.....	68
D. Uji Asumsi Klasik.....	69
1. Uji Normalitas	69
2. Uji Multikolinearitas	69
3. Uji Heteroskedastisitas	70
E. Uji Regresi Linear Berganda.....	71
F. Hasil Uji Hipotesis	73
1. Uji Koefisien Determinasi.....	73
2. Uji F (Simultan)	74

3. Uji T	75
G. Pembahasan Hasil Penelitian	78
BAB V PENUTUP	88
A. Kesimpulan	88
B. Keterbatasan Penelitian	89
C. Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN.....	xxviii



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Skala Likert	48
Tabel 3.2 Daftar Kantor BPRS Daerah Istimewa Yogyakarta.....	49
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	52
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	61
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja.....	64
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Work-life Harmony	65
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Etika Kerja Islam.....	66
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	67
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	68
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	69
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	70
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	71
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	72
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	74
Tabel 4.12 Hasil Uji F (Simultan).....	75
Tabel 4.13 Hasil Uji T	76
Tabel 4.14 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	78
Tabel 4.15 Detail Jawaban Kuesioner Work-life Harmony	79
Tabel 4.16 Detail Jawaban Kuesioner Etika Bisnis Islam	83
Tabel 4.17 Detail Jawaban Kuesioner Lingkungan Kerja	85



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	44
------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	xxviii
Lampiran 2 Data Kuesioner Penelitian	xxxv
Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS.....	xxxv
Lampiran 4 Surat Izin Penelitian.....	xlii
Lampiran 5 <i>CURRICULUM VITAE</i> (CV)	xliv



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel *work-life harmony*, etika kerja Islam, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) di Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kuesioner *online*, hingga mendapatkan sampel 55 karyawan dari tiga BPRS, yaitu BPRS Bangun Drajat Warga, BPRS HIK MCI, dan BPRS Unisia Insan Indonesia. Data analisis menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan etika kerja Islam berpengaruh positif signifikan, sedangkan *work-life harmony* dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Produktivitas Kerja, *Work-life harmony*, Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work-life balance, Islamic work ethics, and the work environment on the productivity of employees at Sharia Rural Banks (BPRS) in the Special Region of Yogyakarta. This study employs a quantitative approach using an online questionnaire method, resulting in a sample of 55 employees from three BPRS institutions: BPRS Bangun Drajat Warga, BPRS HIK MCI, and BPRS Unisia Insan Indonesia. Data analysis was conducted using SPSS version 25. The results indicate that Islamic work ethics have a significant positive influence, whereas work-life balance and the work environment do not have a significant influence on employee productivity.

Keyword: Work Productivity, Work-life harmony, Islamic Work Ethics, Work Environment



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu sistem keuangan alternatif yang semakin populer saat ini adalah perbankan syariah (Faadilah, 2024). Berbeda dengan perbankan tradisional, yang mendasarkan operasinya terutama pada prinsip-prinsip Islam dan keadilan, sistem keuangan ini menawarkan konsep baru. Bertambahnya jumlah bank syariah, aset, dan pembiayaan menunjukkan pertumbuhan perbankan syariah di Indonesia (Febriyani et al., 2021.)

Menurut (OJK, 2008) yang membahas mengenai Undang-Undang No.21 Tahun 2008 tentang institusi, operasi perusahaan, serta prosedur dan metode yang digunakan untuk melaksanakannya semuanya dicakup oleh bank Islam dan unit bisnis Islam. Selain itu, Undang - undang menjelaskan bahwa bank Islam didefinisikan sebagai bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip Syariah. Tergantung pada jenis bank, ini mencakup bank umum Islam dan bank pembiayaan rakyat Islam.

Berdasarkan sebaran jaringan perbankan syariah di Indonesia menurut (Otoritas Jasa Keuangan, 2025) terdapat hingga 14 unit bank umum syariah (BUS) dan 18 unit usaha syariah (UUS). Sementara itu, jumlah bank perekonomian rakyat syariah (BPRS) sebanyak 174 unit. Karena bank ekonomi rakyat syariah dalam sistem perbankan Indonesia adalah lembaga keuangan mikro yang didirikan berdasarkan prinsip syariah dan tidak menawarkan layanan dalam transaksi pembayaran, keberadaan bank

pembiayaan rakyat syariah (BPRS) di Indonesia menambah daftar lembaga perbankan syariah (Santoso, 2017). Pertumbuhan sektor perbankan, khususnya bank pembiayaan rakyat syariah (BPRS), terlihat dari tahun ke tahun dalam hal jumlah bank, cabang, dan staf (Nur'aisyah et al, 2020).

Salah satu bank perekonomian rakyat syariah (BPRS) yang didirikan di Indonesia pada tahun 1993 adalah PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga. Salah satu kantor utama BPRS, BPRS Bangun Drajat Warga, terletak di Jl. Gedongkuning Selatan No. 131 di Yogyakarta. Organisasi ini juga memiliki sejumlah kantor cabang di Bantul, Wonosari, dan Wates. Tujuan BPRS Bangun Drajat Warga adalah menjadi organisasi keuangan syariah yang unggul dan dapat diandalkan. Memiliki beberapa misi dengan salah satu untuk mengembangkan dan mensosialisasikan pola, sistem dan konsep perbankan syariah.

BPRS yang didirikan di Indonesia pada tahun 2008 adalah PT. BPRS Harta Insan Karimah Mitra Cahaya Indonesia kantor cabang Yogyakarta, yang juga dikenal sebagai BPRS HIK MCI. BPRS HIK MCI memiliki kantor pelayanan nasabah yang berlokasi di Jl. Kaliurag KM 9, Kel. Sardooharjo, Kec. Ngaglik, Kab. Sleman, Yogyakarta. BPRS HIK MCI memiliki beberapa kantor cabang di Indonesia dengan salah satu kantor cabang yang terletak di Yogyakarta.

BPRS yang didirikan di Indonesia pada tahun 2015 adalah PT. BPR Syariah Unisia Insan Indonesia, atau Bank Syariah UUI. BPRS Unisia Insan Indonesia memiliki kantor pelayanan nasabah yang berlokasi di Jl. Cik Di

Tiro No.1, Terban, Yogyakarta. BPRS Unisia Insan Indonesia memiliki visi mewujudkan bank perekonomian rakyat syariah sebagai Lembaga keuangan yang unggul dalam nilai edukasi dan inovasi bisnis syariah.

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bagi perkembangan organisasi (Ismartaya et al, 2023). Kemampuan suatu perusahaan untuk mengelola berbagai sumber dayanya secara efektif menentukan tingkat keberhasilannya (Ismartaya, 2023). Orang-orang yang memberikan antusiasme, ide, keterampilan, kreativitas, dan upaya mereka di tempat kerja untuk membantu bisnis atau organisasi mencapai tujuannya disebut sumber daya manusia (Farismawarni & Sumbogo, 2023).

Menurut (Sari & Amri, 2018), orang-orang berpartisipasi aktif dalam semua kegiatan organisasi karena merekalah yang merencanakan, melaksanakan, dan memutuskan bagaimana mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, tanpa pekerja yang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif, sebuah bisnis tidak dapat berjalan dan berkembang untuk mencapai tujuannya. Untuk menghasilkan kerja yang optimal dan produktif, sebuah perusahaan tidak hanya harus mempekerjakan sumber daya manusia yang berkualitas dan membangun lingkungan kerja yang aman serta berkualitas tinggi, tetapi juga mempertahankan dan membuat orang merasa nyaman begitu mereka mulai bekerja di sana. Sumber daya manusia dapat menguntungkan perusahaan jika mereka dianggap sebagai modal utamanya.

Perusahaan perlu memiliki manajemen sumber daya manusia yang sebaik mungkin (ariani et al, 2020). Menurut (Ismartaya et al, 2023), sumber daya manusia selalu terkait dengan setiap sumber daya perusahaan yang menentukan keberadaan dan perannya dalam memberikan kontribusi secara efektif dan efisien terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia harus menjaga hubungan kerja yang bersahabat dan harmonis antara karyawan dan semua komponen sumber daya manusia lainnya agar dapat mencapai kinerja kerja karyawan yang baik, yang akan menghasilkan produktivitas kerja yang cukup tinggi (Safitri & Frianto, 2021).

Menurut (Puspitasari & Wijayanto, 2024), setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki keterampilan produktivitas kerja yang tinggi untuk mencapai keuntungan, yang harus didukung oleh bakat optimal para karyawan tersebut. Produktivitas kerja karyawan adalah masalah umum bagi bisnis atau organisasi. Bagi perusahaan yang merencanakan manajemen sumber daya manusia, masalah produktivitas merupakan perhatian strategis. Pengembangan produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu organisasi didukung oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Menurut (Ismartaya et al, 2023), produksi suatu perusahaan bergantung pada produktivitas masing-masing karyawan. Produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya (Karima &

Umar, 2018). Dalam studi ini, peneliti mengidentifikasi tiga variabel *work-life harmony*, etika kerja Islami, dan lingkungan kerja di antara banyak aspek yang berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Secara umum, produktivitas adalah kapasitas individu, sistem, atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia (Suhardi et al, 2023). Perusahaan harus memperhatikan setiap karyawan sehingga masalah yang dapat menghambat operasional dapat segera diselesaikan (Safitri & Frianto, 2021). Ketika output atau hasil kerja seorang karyawan, baik dalam bentuk barang maupun jasa, kurang atau tidak sebanding dengan input seperti waktu, usaha, biaya, dan sumber daya yang telah dikeluarkan, hal ini disebut sebagai produktivitas kerja karyawan yang rendah. Kemampuan, pencapaian yang terus bertumbuh, gairah kerja, dan pengembangan diri adalah beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur produktivitas kerja (Ismartaya et al, 2023)

Perusahaan dapat menentukan apakah karyawannya sangat produktif atau tidak dengan menggunakan metrik ini untuk mengukur produktivitas kerja. Ada banyak elemen internal dan eksternal yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan di tempat kerja. Selain itu, peneliti memutuskan untuk melihat variabel-variabel yang memengaruhi produktivitas pekerja dalam penelitian ini.

Salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah *work-life harmony*. Konsep *work-life harmony* menjelaskan

bagaimana individu mampu menciptakan keseimbangan dan keharmonisan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi (McMillan et al., 2011). Karyawan yang mampu menjaga keharmonisan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, motivasi kerja yang lebih baik, serta mampu bekerja secara lebih fokus dan efisien. Menurut penelitian (McMillan et al., 2011) menerapkan keseimbangan *work-life harmony* dan fleksibilitas dapat meningkatkan kinerja karyawan dan retensi tanpa menurunkan efisiensi organisasi.

Penelitian (Bello et al., 2024) juga menjelaskan bahwa *work-life harmony* berpengaruh positif terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, *work-life harmony* menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Selain *work-life harmony*, produktivitas kerja dalam lembaga keuangan syariah juga dipengaruhi oleh penerapan etika kerja Islam. Menurut (Bajatullah & Kurniasari, 2017) etika kerja Islam mengacu pada karakter atau kebiasaan individu yang terkait dengan pekerjaan yang mereka lakukan, yaitu dalam bentuk sikap fundamental yang tampak dari sistem agama mereka atau aqidah Islam. Dalam konteks organisasi syariah, penerapan etika kerja Islam tidak hanya berorientasi pada pencapaian keuntungan, tetapi juga pada pembentukan perilaku kerja yang profesional dan bermoral. Etika kerja Islami memiliki dampak yang menguntungkan terhadap produktivitas kerja melalui peningkatan komitmen organisasi dan retensi staf, menurut penelitian oleh (Khotijah & Helmy, 2021).

Menurut (Hasbi, 2022), seorang muslim harus religius, bermoral, jujur, cerdas, kompeten, terampil, teliti, aktif, rajin, tekun, dan menentukan untuk bekerja dengan baik agar dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Akibatnya, jika hal ini dilakukan dengan benar dan konsisten, hal ini akan meningkatkan kinerja dan meningkatkan produktivitas pekerja (Hasbi, 2022).

Lingkungan kerja adalah elemen lain yang mempengaruhi produktivitas kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi pegawai untuk bekerja sangat baik (Firman & Buulolo, 2023). Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja yang meliputi penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, suara bising yang ditekan seminimal mungkin, dari kondisi hubungan pegawai serta tersedianya fasilitas pendukung lain. Dengan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan pegawai, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap semangat kerja pegawai sehingga produktivitas dapat meningkat secara optimal.

Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga karyawan merasa aman dan lebih semangat dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan ketidaknyamanan, stres kerja, dan menurunnya produktivitas karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Panjaitan, 2017) produktivitas karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Produktivitas karyawan akan sangat dipengaruhi oleh

lingkungan kerja yang positif. Tempat kerja yang berkualitas tinggi akan merangsang semangat karyawan terhadap pekerjaan mereka dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas kinerja, efisiensi, motivasi, dan kesuksesan.

Sesuai dengan itu, hasil penelitian (Trisnawaty, 2020) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik diperlukan untuk meningkatkan produktivitas dengan membuat aktivitas lebih mudah diselesaikan. Lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang terkait dengan karyawan membentuk lingkungan kerja itu sendiri, yang tak terpisahkan dari inisiatif untuk meningkatkan produktivitas pekerja. Keterlibatan karyawan dalam menetapkan rencana, sistem, prosedur, dan sasaran yang harus dicapai di dalam organisasi menunjukkan ketergantungan perusahaan pada sumber daya manusia.

Sebagai daerah dengan perkembangan lembaga keuangan syariah yang cukup pesat, Yogyakarta memiliki karakteristik tersendiri dalam pengelolaan sumber daya manusia pada sektor BPRS. Persaingan antar lembaga keuangan, perkembangan teknologi digital, serta tuntutan pelayanan berbasis syariah menuntut BPRS untuk memiliki sumber daya manusia yang produktif dan berkualitas. Kondisi ini membuat organisasi perlu fokus pada elemen-elemen yang dapat meningkatkan produktivitas pekerja, termasuk keseimbangan kerja-hidup, penerapan prinsip-prinsip Islam di tempat kerja, dan kondisi kerja yang menguntungkan.

Work-life harmony, etika kerja Islam, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan telah dipelajari secara luas, menurut temuan dari tinjauan penelitian sebelumnya. Akan tetapi, sebagian besar penelitian sebelumnya hanya membahas variabel-variabel tersebut secara terpisah dan lebih banyak dilakukan pada organisasi umum atau perusahaan konvensional. Penelitian yang secara khusus mengintegrasikan *work-life harmony*, etika kerja Islam, dan lingkungan kerja dalam satu model penelitian pada lembaga keuangan syariah, khususnya Bank Perekonomian Rakyat Syariah di Yogyakarta, masih relatif terbatas. Selain itu, kajian mengenai produktivitas kerja karyawan Bank Perekonomian Rakyat Syariah yang dikaitkan dengan dimensi spiritual berbasis etika kerja Islam juga masih jarang ditemukan.

Bank perekonomian rakyat syariah di Yogyakarta memiliki kesenjangan penelitian karena sedikit studi yang meneliti bagaimana keseimbangan kerja-hidup, etika kerja Islami, dan lingkungan kerja secara bersamaan mempengaruhi produktivitas karyawan. Untuk memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan di lembaga keuangan Islam, sangat penting untuk melakukan penelitian ini. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen Bank Perekonomian Rakyat Syariah dalam merancang strategi peningkatan produktivitas kerja yang selaras dengan nilai-nilai Islam, memperhatikan keseimbangan

kehidupan kerja karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting untuk mengisi kesenjangan tersebut dan memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai bagaimana *work-life harmony*, lingkungan kerja dan etika kerja Islam dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Maka dilakukan penelitian dengan judul: ***“Pengaruh Work-life harmony, Etika Kerja Islam, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan BPRS Daerah Istimewa Yogyakarta”***

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Work-Life harmony* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BPRS di Yogyakarta?
2. Apakah etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BPRS di Yogyakarta?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BPRS di Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menguji pengaruh *Work-Life harmony* terhadap produktivitas kerja karyawan BPRS di Yogyakarta.

2. Untuk menguji pengaruh etika kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan BPRS di Yogyakarta.
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BPRS di Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka manfaat dari penelitian ini, yaitu:

1. Bagi peneliti, penelitian ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk mengembangkan kompetensi dalam metodologi kuantitatif, khususnya analisis regresi berganda, melalui pengumpulan dan pengolahan data primer dari karyawan BPRS di Yogyakarta. Selain itu, proses penelitian memperkaya pemahaman mendalam tentang integrasi nilai Islam dalam manajemen sumber daya manusia, yang dapat menjadi modal untuk karir akademik atau profesional di sektor keuangan syariah. Hasil penelitian juga memperkuat portofolio peneliti dengan kontribusi empiris yang relevan, memfasilitasi publikasi jurnal atau presentasi konferensi.
2. Bagi akademisi, penelitian ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dalam perspektif syariah dengan model integratif yang menguji pengaruh variabel *work-life harmony*, etika kerja Islam, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas. Secara khusus, mengisi kesenjangan penelitian di konteks BPRS Yogyakarta, yang jarang dieksplorasi, sehingga menjadi referensi bagi studi lanjutan tentang

inklusi keuangan Islam. Kontribusi ini mendukung pengembangan teori motivasi kerja holistik, mendorong diskusi akademik tentang penerapan etika Islam di organisasi mikro, dan memfasilitasi kolaborasi interdisiplin antara ekonomi syariah dan psikologi organisasi.

3. Bagi pembaca, Studi ini memberikan saran yang berguna bagi praktik manajemen BPRS di Yogyakarta dalam meningkatkan produktivitas pekerja melalui inisiatif integrasi kehidupan kerja dan memperkuat prinsip-prinsip Islam. Selain itu, pembaca secara umum, termasuk para profesional dan pelajar, dapat mempelajari isu-isu produktivitas pascapandemi di industri perbankan syariah, yang akan membantu mereka mengambil keputusan yang lebih baik.

E. Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan, penelitian ini dibagi menjadi lima bab yang meliputi yaitu : pendahuluan, landasan teori, metode penelitian, hasil pembahasan, dan penutup.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang masalah, rumusan masalah yang menjelaskan inti permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II**LANDASAN TEORI**

Bab ini memuat teori serta konsep dari setiap variabel yang diterapkan dalam penelitian (teori umum), tinjauan pustaka yang mencakup penelitian sebelumnya dan teori yang berkaitan, pengembangan hipotesis yang bertujuan untuk memperkirakan hasil melalui data empiris dari peneliti, dan model penelitian.

BAB III**METODE PENELITIAN**

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

BAB IV**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan gambaran umum objek penelitian, hasil analisis data yang telah dilakukan, serta pembahasan penelitian yang didukung oleh berbagai sumber data yang relevan.

BAB V**PENUTUP**

Bab ini memuat kesimpulan yang menjelaskan hasil penelitian beserta pembahasannya sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian secara

ringkas dan mudah dipahami. Selain itu, bab ini juga mencantumkan saran maupun rekomendasi terkait keterbatasan penelitian yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian berikutnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti pada pengaruh latar belakang *work-life harmony*, etika kerja Islam, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja terhadap karyawan BPRS Daerah Istimewa Yogyakarta, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel *work-life harmony* tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja terhadap karyawan BPRS Daerah Istimewa Yogyakarta. Dapat dilihat pada uji statistik, variabel *work-life harmony* diketahui memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,126 < 2,008$). Sedangkan nilai Sig. dari Tingkat kepercayaan α yaitu sebesar $0,266 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_1 dalam penelitian ini ditolak.
2. Secara parsial variabel etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja terhadap karyawan BPRS Daerah Istimewa Yogyakarta. Dapat dilihat pada uji statistik, diketahui bahwa variabel etika kerja Islam memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,681 > 2,008$). Sedangkan nilai Sig. dari Tingkat kepercayaan α yaitu sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_2 dalam penelitian ini diterima.
3. Secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja terhadap karyawan BPRS Daerah Istimewa Yogyakarta. Dapat dilihat dari uji statistik, diketahui bahwa variabel

lingkungan kerja diketahui memiliki $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,783 < 2,008$).

Sedangkan nilai Sig. dari Tingkat kepercayaan α yaitu $0,437 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_3 dalam penelitian ini ditolak.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya dilakukan di Yogyakarta, peneliti juga hanya memilih beberapa BPRS untuk dijadikan objek penelitian. Hal ini dikarenakan ada beberapa tantangan dalam pelaksanaan penelitian yaitu:

1. Penelitian ini mengalami kesulitan pada proses perizinan di beberapa BPRS yang berlokasi di Yogyakarta, sehingga hanya terdapat 3 BPRS yang memberi izin untuk penelitian skripsi.
2. Proses penyebaran kuesioner mengalami hambatan karena keterbatasan responden yang diizinkan, maka penyebaran kuesioner baru bisa dimulai dari tanggal 26 Januari hingga 17 April 2026.
3. Peneliti hanya menggunakan tiga variabel independen (bebas) karena kurang adanya wawasan luas terkait variabel independent yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

C. Saran

1. Bagi praktisi dan tenaga kerja/karyawan

Temuan penelitian menyoroti dampak signifikan etika kerja Islam terhadap produktivitas kerja. Pegawai didorong untuk menjunjung tinggi prinsip syariah dalam produk dan akad perbankan dengan tetap menjaga etika kerja yang tinggi untuk berprestasi dalam pekerjaannya. Walaupun penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life harmony* dan lingkungan

kerja tidak berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja, namun disarankan bagi BPRS Bangun Drajat Warga, BPRS HIK MCI, dan BPRS Unisia Islam Indonesia untuk meningkatkan dan mengoptimalkan aspek-aspek tersebut agar lebih mendukung pegawai dalam menjalankan tugasnya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

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

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

- Aflah, K. N., Suharnomo, S., Ud, F. M. A. S., & Mursid, A. (2021). *Islamic Work Ethics and Employee Performance : The Role of Islamic Motivation , Affective Commitment , and Job Satisfaction*. 8(1), 997–1007. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.997>
- Agung, H. W., Miftachuljana, & Dewi, S. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus PT Artolite Indah Mediatama). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) \ Vol 10, No. 2, 2019, 10(2)*, 386–404. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi>
- Al-shamali, A., Irani, Z., Haffar, M., Al-shamali, S., & Al-shamali, F. (2021). The influence of Islamic Work Ethic on employees ' responses to change in Kuwaiti Islamic banks. *International Business Review, September 2020*, 101817. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2021.101817>
- Andayani, D. (2016). *Relasi etika kerja dan etos kerja dalam Islam*. 2(2), 31–32.
- ariani et al. (2020). *TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN THE EFFECT OF ROTATION OF POSITION , DISCIPLINE OF WORK , AND WORK LOAD ON THE EMPLOYEE PRODUCTIVITY PENDAHULUAN Pada Era Globalisasi saat ini kualitas sumber daya manusia sangat mempunyai dampak p ada bidang usaha di*. 9(3), 480–493.
- Astuti, A. R. T. (2024). Islamic Work Ethics, Employee Response, and Job Satisfaction: An Exploration of Indonesian Islamic Banking Employees. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 11(1), 59–72. <https://doi.org/10.24252/minds.v11i1.46069>
- Bajatullah, K. (n.d.). *Pengaruh Work-life balance, Stres Kerja dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Milenial di MasaPandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank BTN Syariah KC Solo)*. 23–39.
- Bello, B. G., Tula, S. T., Omotoye, G. B., Kess-momoh, A. J., & Daraojimba, A. I. (2024). *Work-life balance and its impact in modern organizations : An HR review*.
- Dhyan. (2021). *Pengaruh Motivasi , Lingkungan Kerja , dan Pelatihan Kerja Terhadap*. 1949, 127–136.
- Faadilah, I. (2024). *Prospek Pengembangan Perbankan Syariah di Indonesia Dalam Era Digital*. 7(1), 20–29.
- Fadhlurrohman, A., & Mas'ud, F. (2022). *PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN BUDAYA ORGANISASI ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Pegawai KSPPS Binama Semarang)*. *Diponegoro Journal of Management*, 11(3), 1. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>

- Fajar, S. (2019). *Manajemen Strategi Organisasi Publik dan Privat*.
- Farismawarni, A., & Sumbogo, I. A. (2023). *Determinants of employee performance : the role of workload and physical work environment*.
- Febrian, W. D., Zulhaida, Z., & Ilosa, A. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru. *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 2(2). [https://doi.org/10.25299/syarikat.2019.vol2\(2\).4782](https://doi.org/10.25299/syarikat.2019.vol2(2).4782)
- Febriyani, D., Islam, U., Sultan, N., Hasanudin, M., Mursidah, I., Islam, U., Sultan, N., & Hasanudin, M. (n.d.). *Ekonomi dan perbankan syariah di tengah era digital*.
- Firman Fau, B. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan*. 7, 1330–1333.
- Ghozali. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*.
- Guoqiang, Z., & Bhaumik, A. (2024). Work-Life Harmony and Retention of Employees : a Review. *International Journal of Advances in Business and Management Research*, 2(September). <https://www.semanticscholar.org/paper/WORK-LIFE-HARMONY-AND-RETENTION-OF-EMPLOYEES%3A-A-OF-Zhang-Bhaumik/112e136604a7e652125f3e400839b9a8aca5b6a1>
- Hasbi, M. (2022). *Pengaruh Pelatihan Kerja , Penempatan Posisi Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Timur) Rizki Sintia Putri*. 2(1), 1–17.
- Ikhwana, M., & Anggraini, Y. (2021). Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan Mt Haryono 01. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, 1(2), 217–232.
- Ismartaya, yuningsih, rengganis. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT . ABC*. 2(3).
- Karima, A. N. A., & Umar, F. (n.d.). *Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabng Utama Makassar*. 49–64.
- Khotijah, S., & Helmy, I. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 3(14), 442–460.

- Lestari, R., Nurjaya, D., Assyffa, I., & Wahyuningtyas, A. (2023). *Pengaruh Penerapan Etika Kerja dan Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja karyawan*. 3(2).
- Lestari, R., Nurjaya, D., & Wahyuningtyas, I. A. A. (2023). The Effect of Implementing Work Ethics and Islamic Leadership on Employee Performance. *International Journal of Emerging Issues in Islamic Studies*, 3(1), 92–104. <https://doi.org/10.31098/ijeis.v3i1.1668>
- Maitri, W. S., Widhya, K., & Putra, S. (2024). *International Journal of Global Accounting , Management , Education , and FOSTERING PRODUCTIVITY : THE INTERPLAY OF WORK-LIFE HARMONY AND SOCIAL SUPPORT IN GENERATION Z*. 5(1), 85–92.
- McMillan, H. S., Morris, M. L., & Atchley, E. K. (2011). Constructs of the work/life interface: A synthesis of the literature and introduction of the concept of work/life harmony. *Human Resource Development Review*, 10(1), 6–25. <https://doi.org/10.1177/1534484310384958>
- Mello, S. F., & Tomei, P. A. (2021). The impact of the COVID-19 pandemic on expatriates: A pathway to work-life harmony? *Global Business and Organizational Excellence*, 40(5), 6–22. <https://doi.org/10.1002/joe.22088>
- Nizham, A., Aulia, M. R., & Mangkurat, U. L. (2023). *No Title*. 1, 1066–1074.
- Norika Ika, G. O. S. (2022). Terhadap, Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Pontianak, Produktivitas Kerja Karyawan Bank Kalbar. *Intelektiva*, VOL 3 NO 9(9), 22–29.
- Nur'aisyah et al. (2020). *Peran Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dalam Pengembangan UMKM di Indonesia*. 2, 114–126.
- OJK. (2008). *Undang Undang RI No 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah*. 1998.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2025). *Statistik Perbankan Syariah 2025*. January.
- Panjaitan, M. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. 1–5.
- Posumah, T., Jan, A. B. H., & Saerang, R. T. (2024). Analysis Of The Quality Of Human Resources And Work Environment On Employee Productivity PT Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 12(1), 406–417.
- Prasanth, V. S., & Santhi, B. (2024). *C orrosion M anagement Work-Life Harmony : Exploring Strategies for Achieving Balance in High-Stress Professions C orrosion M anagement*. 34(02), 179–191.
- Pratiwi, D. W. (2019). *Faktor Internal dan Faktor Eksternal Terhadap Produktivitas Kerja*. 7(2), 654–670.

- Prianto, B., Rahmani, N. A. B., & Nasution, J. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Karyawan Bank Muamalat Cabang Stabat Kabupaten Langkat). *Jesya*, 7(2), 1971–1982. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1748>
- Puspitasari, M., & Wijayanto, P. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT Kamaltex*. 13(2), 735–751.
- Putra, I. N. S. K., & Mujiati, N. W. (2022). The Effect of Compensation, Work Environment, and Work Motivation on Employee Productivity. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 212–215. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.2.1310>
- Putri, S., Syiva, N., Lestari, R. A., Bagus, E., & Lil, R. (n.d.). *Pengaruh Disipli Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review)*.
- Putri, Y. S. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Area Klaten*. 13.
- Ridha. (2017). *PROSES PENELITIAN, MASALAH, VARIABEL DAN PARADIGMA PENELITIAN* Nikmatur Ridha. 14(1), 62–70.
- Rohman Abd. (2017). *Dasar-dasar Manajemen*.
- Safitri & Frianto. (2021). *Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya*. 4, 1–13.
- Saleh, H. (2018). *Among Makarti Vol.11 No.21, Juli 2018*. 11(21), 28–50.
- Salim, M. I. (2026). *KUALITATIF DAN KUANTITATIF*.
- Santoso, E. (2017). *Strategi Pemasaran Produk Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS)*. 3(03), 157–166.
- Sari, N., & Amri, A. (2018). *Peran sumber daya manusia (SDM) dalam perkembangan perbankan syariah : analisis kualitas dan kinerja pegawai*. 18(2), 227–249. <https://doi.org/10.18326/ijtihad.v18i2.227-249>
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). *Menentukan Populasi dan Sampel : Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. 9, 2721–2731.
- Suhardi, Andini, Safitri, S. (2023). *Peran Perdagangan Internasional Dalam Meningkatkan Produktivitas Perekonomian Di Indonesia*. 1(1), 90–99.
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., & Panatap, J. (2024). *Konsep Penelitian Kuantitatif : Populasi , Sampel , dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka)*. 3(1), 1–12.
- Trisnawaty, M. (n.d.). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta)*.

Wahyuningsih. (2018). *Jurnal Warta Edisi : 57 Juli 2018 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa Jurnal Warta Edisi : 57 Juli 2018 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa.*

Wonda, Y., Tatimu, V., & Walangitan, O. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Papua Cabang Karubaga Kabupaten Tolikara. *Productivity*, 3(2), 127–132. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/38394>

