

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, *PASSION*, FLEKSIBILITAS
KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(STUDI KASUS BANK SYARIAH INDONESIA KABUPATEN KENDAL)**



SKRIPSI

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

**OLEH:
RULLITA ARIANI
NIM. 20108020024**

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

2026

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, *PASSION*, FLEKSIBILITAS
KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(STUDI KASUS BANK SYARIAH INDONESIA KABUPATEN KENDAL)**



SKRIPSI

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

OLEH:

**RULLITA ARIANI
NIM. 20108020024**

PEMBIMBING:

**Dr. SITI NUR AZIZAH, S.E.I., M.E.I.
NIP. 19910919 201503 2 008**

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

2026

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR



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-662/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2026

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH WORK LIFE BALANCE, PASSION, FLEKSIBILITAS KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BANK SYARIAH INDONESIA KABUPATEN KENDAL)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : RULLITA ARIANI
Nomor Induk Mahasiswa : 20108020024
Telah diujikan pada : Selasa, 02 Juni 2026
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Valid ID: 6a22939a43057

Ketua Sidang

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



Valid ID: 6a223bbf74a5d

Penguji I

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



Valid ID: 6a227f453137e

Penguji II

HASAN AL BANNA, S.E.I., ME
SIGNED



Valid ID: 6a26623da29c2

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

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Rullita Ariani

NIM : 20108020024

Judul Skripsi : Pengaruh *Work Life Balance*, *Passion*, Fleksibilitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Kabupaten Kendal)

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

Dengan ini saya berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 13 Mei 2026

Pembimbing,



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

NIP. 19910919 201503 2 008

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rullita Ariani
NIM : 20108020024
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance*, *Passion*, *Fleksibilitas Kerja*, dan *Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Kabupaten Kendal)” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

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

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 13 Mei 2026



Rullita Ariani
NIM. 20108020024

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademika UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rullita Arian
NIM : 20108020024
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

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

“Pengaruh *Work Life Balance*, *Passion*, Fleksibilitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Kabupaten Kendal)”.

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 13 Mei 2026
Penyusun



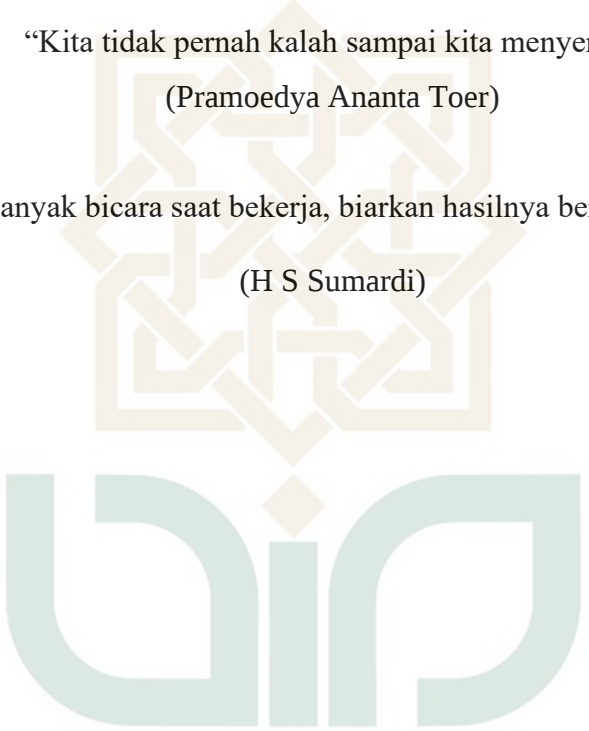
Rullita Arian
NIM. 20108020024

HALAMAN MOTTO

“Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya”
(Q.S An-Najm: 39)

“Kita tidak pernah kalah sampai kita menyerah”
(Pramoedya Ananta Toer)

“Jangan banyak bicara saat bekerja, biarkan hasilnya berteriak nyaring”
(H S Sumardi)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bissmillahirrahmanirrahim

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah Swt. atas segala rahmat dan karunia-Nya,
sehingga skripsi ini mampu terselesaikan hingga akhir.

Skripsi ini saya persembahkan kepada mereka yang namanya selalu hidup dalam
doa:

Kedua orang tua tercinta, Bapak H S Sumardi dan Ibu Fitriyah, yang setiap
peluhnya berubah menjadi harapan, yang doanya tak pernah putus mengiringi
langkah, terima kasih karena tetap percaya bahkan ketika diri ini pernah ragu pada
kemampuan sendiri, terima kasih atas pelukan hangat yang kalian berikan, serta
terima kasih karena selalu menjadi tempat pulang yang utuh dan nyaman.

Kakak saya Salma Puspita Sari dan adik saya Hendra Kusumawardana, yang
dukungannya tak pernah lepas membuat kaki ini terus melangkah.

Keluarga tersayang, atas doa dan dukungan yang tak pernah surut.

Dosen pembimbing, Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I., yang telah membimbing
walau langkah ini pernah tersendat beberapa saat dan terima kasih karena telah
menjadi kompas saat arah ini samar.

Sahabat dan teman seperjuangan saya, terima kasih telah hadir sebagai penguat.

Dan untuk diri saya, terima kasih karena tetap melangkah walau sempat
dihadapkan pada ketidakyakinan, terima kasih telah percaya pada diri sendiri
walau keraguan terus menghantui, terima kasih telah menyelesaikan skripsi ini
dan terima kasih karena tidak berhenti di tengah jalan.

Dengan penuh cinta dan rasa hormat, karya ini kupersembahkan.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

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

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ś	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	Dzal	Z	Zet (dengan titik dbawah)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Ẓ	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)

ع	‘Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge dan ha
ف	Fa’	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	W
ه	Ha’	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostref
ي	Ya’	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

م تعددة	Ditulis	<i>Muta’addidah</i>
عدّة	Ditulis	<i>‘iddah</i>

C. Ta’ Marbuttah

Semua *Tā’ marbūṭāh* ditulis dengan h, baik berada pada akhir kata tunggal maupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”) ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata dalam Bahasa Arab yang sudah terserap dalam Bahasa Indonesia seperti salat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
إِلهة	Ditulis	<i>‘illah</i>
كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karāmah alauliyā’</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

َ	<i>Fathah</i>	Ditulis	<i>A</i>
ِ	<i>Kasrah</i>	Ditulis	<i>I</i>
ُ	<i>Ḍammah</i>	Ditulis	<i>U</i>
ف عة	<i>Fathah</i>	Ditulis	<i>fa'ala</i>
ذ كر	<i>Kasrah</i>	Ditulis	<i>ẓukira</i>
ذهبى	<i>Ḍammah</i>	Ditulis	<i>yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	<i>Ā</i>
جاهلية	Ditulis	<i>Jāhiliyyah</i>
2. Fathah + yā' mati	Ditulis	<i>Ā</i>
تنسى	Ditulis	<i>Tansā</i>
3. Kasrah + yā' mati	Ditulis	<i>Ī</i>
كريم	Ditulis	<i>Karīm</i>
4. Ḍammah + wāwumati	Ditulis	<i>Ū</i>
فروض	Ditulis	<i>Furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + yā' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Ḍammah + wāwumati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

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

Apostrof

أأنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>

اِنَّ شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>
------------------	---------	------------------------

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti oleh huruf Qomariyyah maka ditulis dengan menggunakan huruf awal "al".

القرآن	Ditulis	<i>Al-Qur'an</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

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

ال سماء	Ditulis	<i>As-Sama'</i>
ال شمس	Ditulis	<i>Asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya.

ذَوِى الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji syukur hanya bagi Allah atas segala hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance*, *Passion*, *Fleksibilitas Kerja*, dan *Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Kabupaten Kendal)*”. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Besar Muhammad SAW, Keluarga, dan Sahabatnya.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis sangat berterima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan dan dukungan baik berupa moral, materiil, maupun spiritual sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al-Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah.
4. Bapak Alex Fahrur Riza, S.E., M.Sc. selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah mengarahkan dan membimbing penulis selama menempuh pendidikan.

5. Ibu Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan masukan, motivasi, dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Khususnya Program Studi Perbankan Syariah yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan yang sangat luas selama menempuh perkuliahan.
7. Seluruh pegawai Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Seluruh pimpinan dan karyawan BSI Kabupaten Kendal yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di tempat tersebut.
9. Kepada kedua orang tua yang sangat saya cintai, Bapak H S Sumardi dan Ibu Fitriyah yang selalu memberikan doa, kasih sayang, pengorbanan, dukungan, dan motivasi kepada penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.
10. Kakak saya, Salma Puspita Sari dan adik saya, Hendra Kusumawardana yang selalu memberikan masukan dan selalu menjadi *support system* penulis.
11. Kakek dan nenek saya, Bapak Mulyono dan Ibu Rukayah yang selalu mendoakan dan memberi dukungan.
12. Tante Evi dan Om Yudi yang sudah memberikan motivasi, dukungan, dan perhatian kepada penulis.
13. Sahabat saya Rizqi, Tika, Salwa, Erin, Safira, Nabilla, Fidoh, Dinda, dan Indy yang telah memberi warna pada masa perkuliahan penulis dan selalu membantu serta mendorong penulis agar semangat menyelesaikan skripsi ini.

14. Sahabat saya Helza, Arin, Jona, dan Fatma yang selalu memberi semangat, menghibur, dan menjadi tempat cerita.
15. Teman-teman KKN Dusun Kubat 2023 yang telah memberi warna dan pernah menemani dalam suka dan duka.
16. Teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah 2020 yang telah berjuang bersama dan saling berbagi warna pada masa perkuliahan.
17. Seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian dan penyusunan skripsi yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
18. *Last but not least*, teruntuk diri saya sendiri, Rullita Ariani. Apresiasi sebesar-besarnya yang telah berjuang untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih kepada hati yang tetap ikhlas meski banyak hal terjadi di luar prediksi. Terima kasih telah berhasil membuktikan bahwa kamu jauh lebih hebat dari segala keraguanmu selama ini. Aku sangat bangga.

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

Yogyakarta, 13 Mei 2026
Hormat Saya,



Rullita Ariani
NIM. 20108020024

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	viii
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
ABSTRAK.....	xxi
ABSTRACT	xxii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Penulisan	10
BAB II.....	13
LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA	13
A. <i>Grand Theory</i> (Teori Utama).....	13
B. Teori Secara Umum	16
1. Kinerja Karyawan	16
2. <i>Work Life Balance</i>	18

3. <i>Passion</i>	22
4. Fleksibilitas Kerja	25
5. Lingkungan Kerja.....	28
C. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam.....	33
D. Penelitian Terdahulu	39
E. Kerangka Teoritik	47
F. Pengembangan Hipotesis	48
BAB III	53
METODE PENELITIAN.....	53
A. Jenis Penelitian.....	53
B. Definisi Operasional Variabel.....	53
C. Populasi dan Sampel	56
D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	57
E. Teknik Analisis Data.....	59
BAB IV	64
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	64
A. Gambaran Umum dan Objek Penelitian	64
B. Profil Responden.....	65
C. Uji Instrumen Data.....	70
1. Uji Validitas	70
2. Uji Reliabilitas	74
D. Uji Asumsi Klasik.....	75
1. Uji Normalitas.....	75
2. Uji Multikolinieritas.....	76
3. Uji Heteroskedastisitas.....	76
E. Analisis Regresi Linier Berganda	77
F. Uji Hipotesis	79
1. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	79
2. Uji Simultan (Uji F)	80
3. Uji Parsial (Uji t).....	80
G. Pembahasan.....	83

1. Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan	83
2. Pengaruh <i>Passion</i> Terhadap Kinerja Karyawan	89
3. Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	94
4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	101
BAB V.....	107
PENUTUP.....	107
A. Kesimpulan	107
B. Keterbatasan Penelitian.....	107
C. Saran.....	108
DAFTAR PUSTAKA	109
LAMPIRAN.....	xxiii



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	54
Tabel 3.2 Skala Likert	59
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	66
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	67
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	69
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas <i>Work Life Balance</i>	70
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas <i>Passion</i>	71
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Fleksibilitas Kerja	72
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	72
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	73
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	74
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	75
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	76
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	76
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	77
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	79
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	80
Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (Uji t)	81
Tabel 4.18 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	83
Tabel 4.19 Jawaban Responden Terhadap <i>Work Life Balance</i>	86
Tabel 4.20 Jawaban Responden Terhadap <i>Passion</i>	91
Tabel 4.21 Jawaban Responden Terhadap Fleksibilitas Kerja.....	98
Tabel 4.22 Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja.....	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	47
--------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN	xxiii
LAMPIRAN 2 DATA JAWABAN RESPONDEN.....	xxviii
LAMPIRAN 3 HASIL OLAH DATA	xxxiv
LAMPIRAN 4 SURAT TELAH MELAKUKAN PENELITIAN.....	liii
LAMPIRAN 5 DOKUMENTASI	lv
LAMPIRAN 6 <i>CURRICULUM VITAE</i>	lvi



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, *passion*, fleksibilitas kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kabupaten Kendal. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *software* SPSS versi 25. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari responden melalui kuesioner. Sampel yang digunakan sebanyak 42 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan *work life balance*, *passion*, fleksibilitas kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, *passion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, fleksibilitas kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan *work life balance* dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: ***Work Life Balance*, *Passion*, Fleksibilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of work life balance, passion, work flexibility, and work environment on employee performance at Bank Syariah Indonesia in Kendal Regency. The analytical method used in this research was multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS version 25 software. The sampling technique applied was non-probability sampling. The primary data were collected from respondents through questionnaires. The sample consisted of 42 respondents. The results of this study indicate that work life balance, passion, work flexibility, and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Partially, passion has a positive and significant effect on employee performance. However, work flexibility has a negative effect on employee performance, while work life balance and work environment do not affect employee performance.

Keywords: *Work Life Balance, Passion, Work Flexibility, Work Environment, Employee Performance*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan berkembangnya globalisasi, perusahaan dituntut untuk mampu mempertahankan eksistensi dan meningkatkan daya saingnya di tengah dinamika persaingan yang ketat. Di era persaingan global tersebut, lembaga usaha, khususnya sektor perbankan, diharuskan untuk mengoptimalkan kinerjanya secara efektif dan efisien. Keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuan, mempertahankan keberlanjutan operasional, serta membangun kepercayaan masyarakat dan para pemangku kepentingan tidak terlepas dari peran kinerja karyawan (Fauzan et al., 2019).

Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, Perbankan Syariah merupakan segala sesuatu yang menyangkut tentang Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Sedangkan pengertian bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah. Perkembangan bank syariah di Indonesia berdasarkan data dari OJK pada tahun 2024 yaitu ada sebanyak 14 Unit Bank Umum Syariah (BUS). Data tersebut telah mengalami kenaikan sejak tahun 2021, di mana pada tahun 2021 BUS hanya 12 unit. Kenaikan tersebut dikarenakan adanya *spin-off* dari UUS menjadi BUS.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa industri perbankan syariah terus mengalami perkembangan. Hal ini mendorong meningkatnya tingkat

persaingan antar bank syariah, seperti BSI, Bank Muamalat, dan bank syariah lainnya. Dengan demikian, keberadaan sumber daya manusia menjadi elemen fundamental yang perlu dikelola secara optimal karena memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi.

Pada bank syariah, sumber daya manusia menjadi aspek utama yang berperan sebagai penopang dalam menjaga keberlangsungan dan mendorong perkembangan institusi. Meskipun telah ditunjang oleh sarana dan prasarana yang modern, tanpa dukungan tenaga kerja yang kompeten, capaian kinerja tidak akan berlangsung secara optimal. Maka dari itu, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga berbagai faktor seperti *work life balance*, pengembangan karir, etos kerja, dan motivasi (Arifai et al., 2022).

Kinerja karyawan merupakan hasil produksi dan mutu kerja yang dicapai oleh seseorang individu dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Dalam konteks persaingan global, kinerja menjadi indikator utama keberhasilan suatu program kerja, di mana pencapaian tugas organisasi sangat bergantung pada sejauh mana hasil kerja individu sesuai dengan standar kualitas dan kuantitas yang ditetapkan (Setiawan & Siska, 2025). Mengingat krusialnya peran kinerja karyawan bagi keberlanjutan bank syariah, maka pentingnya mengidentifikasi faktor-faktor yang mampu mendorong optimalisasi hasil kerja tersebut. Fokus pada penelitian ini adalah *work life balance*, *passion*, fleksibilitas kerja, dan lingkungan kerja sebagai

variabel-variabel yang diduga memiliki kontribusi signifikan terhadap naik turunnya kinerja karyawan.

Pada penelitian ini teori yang digunakan adalah Teori Dua Faktor Herzberg, merupakan teori yang menjelaskan adanya dua faktor yakni faktor *hygiene* dan faktor motivator. Faktor *hygiene* merupakan faktor yang bersumber dari eksternal individu, yang diwakili oleh fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan faktor motivator adalah faktor yang bersumber dari dalam diri karyawan atau internal, yang diwakili oleh *work life balance* dan *passion*.

Menurut Frame & Hartog (2003) dalam upaya menjaga kualitas kinerja serta keterlibatan kerja karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan, sejumlah organisasi menerapkan program *work life balance*. Menjadikan kualitas hidup yang lebih baik merupakan inti dari program *work life balance*. Dalam penerapan program *work life balance*, maka karyawan diharapkan untuk tidak menghabiskan waktunya hanya untuk pekerjaan tetapi juga untuk kegiatan di luar pekerjaannya (Arifin & Muharto, 2022). Rendahnya keseimbangan kehidupan kerja berdampak negatif pada kesehatan yang imbasnya pada kinerjanya yang kurang optimal. Adanya ketidakseimbangan dapat memicu *burn out* yang ditandai dengan menurunnya motivasi dan fokus kerja. Kondisi tersebut pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja karyawan (Putri, 2024).

Selain itu, *passion* juga merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan. *Passion* merupakan proses menginternalisasikan kegiatan yang digemari yang menggambarkan personalitas seseorang, sehingga

seseorang dengan *passion* akan dengan sukarela menyengangkan waktunya serta mengerahkan tenaganya untuk kegiatan tersebut (Mennita & Abdillah, 2022). *Passion* berfungsi sebagai energi yang memperkuat motivasi intrinsik, oleh karena itu *passion* dianggap menjadi nilai penting untuk kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh Junianingrum & Arija (2023), hasil penelitiannya adalah *passion* memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Apabila seseorang bekerja sesuai dengan *passion*nya, maka seseorang akan melakukannya dengan penuh dedikasi dan akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Berbeda dengan motivasi ekstrinsik, di mana motivasi tersebut berasal dari tuntutan kerja yang cenderung menghasilkan kinerja yang bersifat sementara dan kurang stabil.

Faktor selanjutnya yang menjadi faktor penting bagi kinerja karyawan adalah adanya fleksibilitas kerja. Menurut Kabaline et al. (2022), fleksibilitas kerja merupakan salah satu langkah yang dilakukan perusahaan maupun organisasi untuk mempertahankan keberadaan karyawan di tempat kerja. Fleksibilitas kerja terjadi setelah adanya pandemi COVID-19, di mana terjadi perubahan pola kerja. Berubahnya pola kerja dari *work from office* menjadi *work from home* dengan waktu yang lebih fleksibel pula. Perubahan ini berdampak pada paradigma manajemen SDM juga pada aspek operasional perusahaan. Pada penelitian Mallafi & Silvianita (2021) pada karyawan non-bank, fleksibilitas kerja berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi, penelitian yang dilakukan Heru & Farlis (2025) terhadap karyawan BSI KCP Padang menemukan hasil yang berbeda, yakni

fleksibilitas kerja memberikan pengaruh negatif yang signifikan. Pada lingkungan kerja bank syariah, penerapan fleksibilitas kerja dianggap berpotensi mengurangi konsentrasi karyawan serta melemahkan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas, sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Faktor terakhir adalah lingkungan karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, baik dalam aspek fisik maupun non fisik dapat membantu kelancaran pelaksanaan kerja, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk bekerja dan mampu meningkatkan kinerjanya. Faktor ini merupakan salah satu faktor yang sering kali diabaikan, padahal berdampak besar pada tingkat kenyamanan karyawan. Lingkungan kerja kondusif akan meningkatkan produktifitas kinerja, sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja dan lingkungan kerja yang nyaman saat bekerja akan menyebabkan karyawan merasa senang selama berada di perusahaan (Arifai et al., 2022). Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian Sihalohe & Siregar (2019), yakni pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Ketika tidak ada dukungan lingkungan kerja yang baik, hasil kerja cenderung kurang optimal. Sebaliknya, suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat mendorong terciptanya hasil kerja yang lebih maksimal.

Berdasarkan beberapa faktor telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance*, *passion*, fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Dengan Bank Syariah Indonesia Kabupaten Kendal sebagai objek penelitian.

Bank Syariah Indonesia lahir dari gabungan empat bank syariah di Indonesia yang sudah memiliki izin resmi dari OJK melalui Surat Nomor SR-3/BP.1/2021 pada 27 Januari 2021. Kemudian, pada 1 Februari 2021, kemudian diresmikan oleh Presiden Joko Widodo. BSI merupakan hasil usaha dalam membangun bank syariah yang diharapkan menjadi kebanggaan dan berperan sebagai sumber energi baru bagi pembangunan ekonomi nasional. BSI sebagai cerminan bank syariah yang modern dan berorientasi pada nilai kemaslahatan bagi seluruh alam (*rahmatan lil 'aalamiin*). Indonesia adalah negara dengan penduduk mayoritas beragama Islam, hal ini menjadikan kehadiran BSI menjadi semakin strategis dalam perannya sebagai penyedia jasa yang berlandaskan pada syariat Islam.

Karakteristik kerja pada Bank Syariah Indonesia tidak hanya berfokus pada aspek operasional perbankan, tetapi juga menekankan penerapan nilai-nilai syariah dan budaya kerja Islami dalam setiap aktivitas kerja. Karyawan dituntut untuk memiliki kualitas kerja yang baik, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta kemampuan bekerja sama dalam tim guna mencapai target organisasi. Selain itu, penerapan standar operasional yang ketat serta pelayanan kepada nasabah menjadi bagian penting dalam pelaksanaan tugas (Zakia et al., 2024). Di sisi lain, karakteristik kerja di BSI juga dipengaruhi oleh budaya kerja “AKHLAK” yang menekankan nilai Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan di BSI

menggabungkan tuntutan profesionalisme dengan nilai moral dan etika Islam, sehingga kinerja karyawan tidak hanya diukur dari hasil kerja, tetapi juga dari kepatuhan terhadap prinsip syariah dan nilai organisasi (Rahmatika et al., 2024).

Pada penelitian sebelumnya oleh Asari (2022), pengaruh *work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan BPJSTK Kacab Surabaya Karimunjawa, Adhyaksa (2022) menyatakan *passion* memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo, Surbakti et al. (2023) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Torganda Kandir Medan, dan Yuliantari & Prasasti (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LLDIKTI Wilayah III Jakarta, menggunakan objek perusahaan bukan bank.

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat adanya *research gap* berupa perbedaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian yang akan datang. Di mana letak perbedaan tersebut ada pada variabel penelitian, subjek penelitian, objek penelitian, serta populasi dan sampel penelitian. Penelitian di atas masih mengkaji masing-masing variabel secara terpisah, sehingga belum sepenuhnya mampu menjelaskan secara komprehensif determinan kinerja karyawan sebagai suatu konstruk yang kompleks. Oleh karena itu, masih terdapat kesenjangan penelitian yang menunjukkan bahwa perlunya penelitian lebih lanjut untuk menganalisis pengaruh keempat variabel independen tersebut secara simultan.

Penelitian ini merupakan studi awal yang mengkaji variabel *work life balance*, *passion*, fleksibilitas kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BSI Kabupaten Kendal. Dengan demikian, guna menganalisis dan mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kabupaten Kendal dalam mendukung pertumbuhan perusahaan penting untuk dikaji lebih lanjut. Dengan harapan dapat menggambarkan mengenai bagaimana kondisi kinerja karyawan serta menjadi bahan evaluasi bagi pihak manajemen dalam meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di BSI Kabupaten Kendal.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti terdorong untuk mengintegrasikan beberapa variabel yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada bank syariah. Oleh sebab itu, penelitian ini dilakukan dengan mengkaji variabel *work life balance*, *passion*, fleksibilitas kerja, dan lingkungan kerja dalam satu model penelitian. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Indonesia Kabupaten Kendal. Dengan demikian, penelitian ini diberi judul **“PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, *PASSION*, FLEKSIBILITAS KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Kabupaten Kendal)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diperoleh rumusan masalah masalah sebagai berikut:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *passion* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji pengaruh *passion* terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi berbagai pihak, di antaranya sebagai berikut::

1. Manfaat Teoritis
 - a. Melalui penelitian ini, peneliti mampu menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama proses perkuliahan dan dapat memperluas cara berpikir ilmiah dengan fokus di bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pemahaman

peneliti lebih dalam mengenai pengaruh *work life balance*, *passion*, fleksibilitas kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat dijadikan referensi bagi penelitian berikutnya yang memiliki keterkaitan dengan tema dalam penelitian ini. Serta, penulis berharap agar hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan memberikan dorongan terhadap perkembangan penelitian lanjutan dalam bidang sumber daya manusia terkait dengan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi pihak Bank Syariah Indonesia Kabupaten Kendal dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi dan dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan serta penyusunan kebijakan pada masa yang akan datang. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa masukan kepada Bank Syariah Indonesia Kabupaten Kendal dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan *work life balance*, *passion*, fleksibilitas kerja, dan lingkungan kerja yang efektif.

E. Sistematika Penulisan

Penelitian ini tersusun atas lima bab utama, yaitu pendahuluan, landasan teori dan kajian pustaka, metode penelitian, hasil dan pembahasan, serta penutup, dengan rincian sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini memuat uraian umum mengenai penelitian, latar belakang permasalahan, rumusan masalah yang menjelaskan inti persoalan dalam penelitian, tujuan yang ingin dicapai, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA

Bab ini memaparkan landasan teori serta konsep dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian, kajian pustaka yang mencakup penelitian-penelitian terdahulu dan teori yang relevan, kerangka teoritis, serta pengembangan hipotesis yang disusun untuk memprediksi hasil berdasarkan data empiris dari penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan jenis penelitian yang digunakan, populasi dan sampel, sumber data, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, pengujian instrumen penelitian, serta metode analisis data yang diterapkan.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan gambaran umum objek penelitian serta hasil analisis data, yang meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis penelitian.

BAB V: PENUTUP

Bab V berisi kesimpulan yang memaparkan hasil penelitian serta pembahasan yang disesuaikan dengan rumusan masalah, dan tujuan penelitian yang disajikan secara singkat dan jelas. Selain itu, terdapat rekomendasi atau saran

atas kekurangan yang ada dalam penelitian ini sebagai bahan analisis lanjutan bagi peneliti.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Merujuk pada hasil pengolahan data serta pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work life balance* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kabupaten Kendal.
2. *Passion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kabupaten Kendal.
3. Fleksibilitas kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kabupaten Kendal.
4. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kabupaten Kendal.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada teknik pengumpulan data yang hanya menggunakan kuesioner dan dokumentasi dalam memperoleh data penelitian.
2. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan variabel *work life balance*, *passion*, fleksibilitas kerja, dan lingkungan kerja, sehingga belum mencakup seluruh faktor lain yang mungkin turut memengaruhi kinerja karyawan. Peneliti berharap untuk penelitian selanjutnya bisa menggunakan variabel yang lebih kompleks.

C. Saran

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian ini, peneliti menyampaikan beberapa saran dengan harapan semoga dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak terkait. Adapun saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi BSI Kabupaten Kendal diharapkan agar mempelajari faktor-faktor yang dapat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.
2. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan menambah atau mengganti variabel-variabel yang diduga memengaruhi kinerja karyawan pada bank syariah, serta mampu mengembangkan penelitian yang berhubungan dengan isu atau fenomena terbaru di lapangan terkait kinerja karyawan di bank syariah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, M. D., & Taufiqurrahman, A. (2023). Fleksibilitas Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja *Driver Grabbike* Lamongan. *Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, 40(1), 30–40. <https://doi.org/10.58906/melati.v40i1.97>
- Adhyaksa, M. R. (2022). *Analisis Pengaruh Passion dan Reward terhadap Kinerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo*. Skripsi. Universitas Panca Marga.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Unismuh*, 3(1). <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Ali, M. M., Hariyanti, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian. *Education Journal*, 2(2).
- Amelia, S. A., Violinda, Q., & Kurniawan, B. (2025). Pengaruh *Work Life Balance*, Keterampilan, dan *Burnout* terhadap Kinerja Dimediasi Budaya Kerja pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Pattimura. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 5(1), 616–628. <https://doi.org/10.55606/jebaku.v5i1.5451>
- Arifai, M. K., Hardiansyah, & Rhamdani, I. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kinerja dan Pelayanan di Bank Syariah Mandiri Cabang Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 10(2), 204–221.
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Riset Ekonomi Dan Bisnis, Jurnal*, 15(1), 37–46.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 843–852.
- Ati, R., Malik, I., & Parawu, H. E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kerja Sama Pegawai di Kantor Kecamatan Taka Bonerate Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Unismuh*, 3(3). <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>

- Dewi, M. S., Erlyanti, & Tanjung, D. S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Syariah Cabang Kota Batam. *Hibrul Ulama: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Keislaman*, 7(1), 185–189.
- Ananda, O. D., Prihatini, A. E., & Hidayat, W. (2022). Pengaruh *Employee Engagement* dan *Passion* terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia Kantor Regional IV Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(1), 11–21. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab>
- Eliyana, A. (2016). Peran Moderator *Work Passion Behavior* pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 111–119.
- Fatiha, S. S. A., & Mulyana. (2025). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BSI Area Semarang Kota dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening*. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 14(3), 1438–1453.
- Fadlan, A. F., & Munajat, A. (2022). *Influence of Work Environment, Organizational Culture, and Motivation on The Performance of Employees of Bank Yudha Bhakti Main Branch Jakarta*. *Jurnal Wirausaha & Sumber Daya Manusia*, 1(4), 139–149. <https://jws.rivierapublishing.id/index.php/jws>
- Fauzan, H., Humaira, C., & Wicaksono, A. T. S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Bank Syariah: Dapatkah Meningkatkan Kinerja Karyawan Kontrak? *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 6(1), 77–95. <https://doi.org/10.24252/minds.v6i1.9118>
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *AGORA*, 5(1). <http://www.academia.edu/3841948>
- Findriyani. (2021). Pengaruh *Self Efficacy* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Medias. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 3(4), 798–816.
- Gafar, J., Maufira, R., & Hirmansah, A. (2026). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia di Kutacane Kabupaten Aceh Tenggara. *Jurnal Ekspolhum*, 3(1).
- Ginting, M. B. B. (2026). *Literature Review: Teori Dua Faktor Herzberg dan Kinerja Karyawan*. *Journal of Authentic Research*, 5(1), 275–288. <https://doi.org/10.36312/s9854q31>

- Halim, S. A. (2019). Pengaruh Passion dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Mahasiswa dalam Menjalankan Bisnis. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 4(4), 602–611.
- Hamdani, & Saleh, M. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja, Integritas, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Merdeka Kota Lhokseumawe. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 26(1).
- Herlambang, H. C., & Murniningsih, R. (2019). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*. *Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Technology*.
- Heru, A. C., & Farlis, F. (2025). Pengaruh *Flexible Working Space* dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Padang BYPASS. *Journal of Business Economics and Management*, 1(3), 445–451.
- Hirarto, A. A., & Sartika, M. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perbankan: Studi pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Batang. *Journal of Sharia Finance and Banking*, 1(1), 2021.
- Hisnidah, M., & Solekah, N. A. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, *Work Life Balance* dan *Flexible Work Space* terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Malang. *Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 6(2).
- Huda, F., & Ekhsan, M. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Driver Online yang Dimediasi Kepuasan Kerja. *Dynamic Management Journal*, 7(3), 480–494. <https://doi.org/10.31000/dmj.v7i3>
- Inayati, A. A. (2013). Pemikiran Ekonomi Islam M. Umer Chapra. *Jurnal Studi Islam*, 14(2), 164–176. <http://www.google.com>
- Indirasari, I., & Mardiana, S. (2022). Pengaruh *Work Life Balance* dan *Employee Engagement* terhadap Pegawai pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Outlet Prioritas Jakarta Pondok Indah. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 2(2), 245–256.
- Irwandi, F. Y., & Sanjaya, A. (2022). Pengaruh *Work Life Balance* dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Journal of Business Management Education* |, 7(2), 1–7.

- Juliani, L., Djauhar, A., & Titop, H. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matahari Departement Store Tbk Brilyan Plaza Kendari. *Sultra Journal of Economic and Business*, 4(1), 72–85.
- Junianingrum, S., & Arijia, H. H. (2023). Pengaruh *Work Passion* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja. *Journal Economis Insights*, 2(1), 225–235.
- Lazuardi, R. B., & Murniyati. (2025). Pengaruh *Flexible Working Time* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pangan Nasional. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 184–188. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i1.249>
- Lestary, L., & Harmon, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94–103.
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Staff Produksi PT Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50.
- Maifanda, N., & Slamet, M. R. (2019). Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 3(1), 81–95.
- Malayu, J., Sahputra, N., & Alfirah. (2022). Pengaruh *Work From Home* dan Fleksibilitas Jam Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pajak di KPP Pratama Lubuk Pakam. *Prosiding Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*.
- Mallafi, F. R., & Silvianita, A. (2021). Pengaruh *Flexibel Working Arrangement* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan. *E-Proceeding of Management*, 8(6), 8596–8602.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Markus, & Emilisa, N. (2024). Pengaruh *Harmonious Passion* terhadap *Service Performance*, *Proactive Customer Service Performance*, dan *Attitude* di PT Orang Tua Grup. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 4(2), 239–248. <https://doi.org/10.25105/jet.v4i2.20687>
- Masrul, M. R. A. A. (2023). Manajemen Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11, 614–622.

- Mennita, R., & Abdillah, P. (2022). *Accountant: Passion, Compassion and Job Satisfaction*. *MARGIN ECO: Jurnal Ekonomi Dan Perkembangan Bisnis*, 6(1), 15–27.
- Mindandi, S. S. (2021). *Pengaruh Work Life Balance dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Layanan Dimediasi Kepuasan Kerja pada Karyawan Kantor Pajak Pratama Sleman DIY*. Skripsi. Universitas Islam Indonesia.
- Monica, & Prasetya, W. (2015). Analisa Pengaruh *Passion* dan *Worker Engagement* terhadap Motivasi Kerja dan Potensi Individu. *Jurnal FTUMJ*.
- Mutmainah, & Munandar, A. (2019). *PRAKTIKUM STATISTIKA*. SUKA-Press.
- Olanda, B., Suhardi, & Napisah, S. (2026). *The Influence of Work-Life Balance, Internal Communication, and Empowerment on Employee Performance with Employee Engagement as an Intervening Variable in Star-Rated Hotels in Pangkalpinang*. *Economic: Journal Economic and Business*, 5(1), 219–226.
- Perdana, L. A., Rumijati, A., Mursidi, M., & Adilla Perdana, L. (2025). *The Effect of Organizational Culture, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction in Employees at Bank Syariah Indonesia (BSI) Malang City Branch, Indonesia*. *Journal of Global and Multidisciplinary*, 3(8), 5770–5778. <https://journal.institercom-edu.org/index.php/multiple>
- Putri A. (2024). *Pengaruh Work Life Balance dan Dukungan Organisasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Generasi Y dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung)*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Rafaza, A., & Rosmita. (2025). *Pengaruh Tekanan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia KP Jakarta*. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 607–614. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i3.384>
- Rahmatika, A. N., Widyaningsih, B., & Agustina, W. E. (2024). *Rekontruksi Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Berdasarkan Budaya Kerja “Akhlak” (Studi Literatur)*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 3(3), 199–215. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v3i3.2518>
- Rosminah. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Sabilalo, M. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3(2), 151–169.
- Sakdiyah, H., & Sumiati. (2026). Pengaruh *Work Life Balance*, Motivasi Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Cabang Utama Surabaya. *NETIZEN: JOURNAL OF SOCIETY AND BUSSINESS*, 2(2), 207–216.
- Salsabila, H., Roswyanti, & Balele, A. B. (2024). Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Bank Syariaah Indonesia Cabang Maros). *JUFANDA: Journal of Management and Communication Studies*, 1(1), 68–77.
- Setiawan, M. P., & Siska, Elmira (2025). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indospec Asia. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 4(3), 35-50.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (19th ed.). ALFABETA, CV.
- Suradi, & Nugroho, M. (2024). *Dual Factor Theory* Herzberg dalam Transformational Kinerja Personil Polri. *Jurnal Studi Multidisipliner*, 8(12).
- Surbakti, R., Rajagukguk, S. M., Hutahaean, V. D., Nazmi, H., & Fahmi, N. A. (2023). Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Era New Normal Pada PT Torganda Kandir Medan. *Jurnal Edueco*, 6(1), 102–106.
- Surijadi, H., & Idris, Y. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Public Policy: Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Sains*, 1(1), 15–32. <http://www.medanbisnisdaily.com>,
- Suryadi, I., & Yusuf, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 223–229.

- Suryani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 24–36. <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>
- Syafrizal, R. (2019). Analisis Kinerja *Islamic Human Resources* Berdasarkan Metode Masalah *Scorecard* (Studi Kasus PT Inalum). *AT-TAWASUH: Jurnal Ekonomi Islam*, 4(2), 277–300.
- Tanggulungan, A., Tandirerung, J., & Bandhaso, M. L. (2025). Pengaruh Disiplin dan *Work Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Syariah Indonesia Cabang Makassar. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 7287–7295. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.4803>
- Widiyanto, R., Djaelani, A. K., & Athia, I. (2022). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Empiris PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Malang Martadinata). *E-Journal Riset Manajemen*.
- Yani, A. G. (2023). Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian. *Jurnal Margin*, 3(1).
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1>
- Zakia, T., Zhafira, N. H., Harmen, H., & Muzakir. (2024). Analisis Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Pembantu (KCP) Meulaboh. *Jurnal Sains Riset*, 14(1), 469–477. <https://doi.org/10.47647/jsr.v14i1.2371>