

**PENGARUH *EMPLOYER BRANDING*
DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(STUDI KASUS PADA BPRS FORMES DAN BPRS MADINA)**



SKRIPSI

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

OLEH:

Latif Saeful Millah

NIM.22108020070

Dosen Pembimbing Skripsi:

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc

NIP. 19920616 202505 2 002

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

2026

SURAT 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-1226/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2026

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH EMPLOYER BRANDING DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI KASUS PADA BPRS FORMES DAN BPRS MADINA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : LATIF SAEFUL MILLAH
Nomor Induk Mahasiswa : 22108020070
Telah diujikan pada : Rabu, 19 Agustus 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: 6a8e838e10821



Penguji I

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

Valid ID: 6a8810273e527



Penguji II

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

Valid ID: 6a6c70a93f86c



Yogyakarta, 19 Agustus 2026

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

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

Valid ID: 6a8e8e068e3d6

SURAT PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

SURAT PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Hal : Skripsi Saudara Latif Saeful Millah

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah melakukan pengoreksian, pemeriksaan, memberi arahan, serta melakukan perbaikan yang diperlukan, dengan demikian, saya selaku pembimbing menyatakan bahwa skripsi yang diajukan oleh mahasiswa berikut ini:

Nama : Latif Saeful Millah

NIM 22108020070

Judul Skripsi : **“Pengaruh Employer Branding dan Work life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi kasus pada BPRS Formes dan BPRS Madina)”**

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 sarja Ekonomi Islam.

Dengan ini saya mengharap agar skripsi ini segera diujikan. Terima kasih atas perhatian dan pertimbangannya.

Wassalamu'alaikm Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 10 Agustus 2026
Pembimbing



Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
NIP. 19920616 202505 2 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Latif Saeful Millah
NIM : 22108020070
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Employer Branding dan Work life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi kasus pada BPRS Formes dan BPRS Madina)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau 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 penulis.

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

Wassalamu'alaikm Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 10 Agustus 2026

Penulis



Latif Saeful Millah

NIM. 22108020070

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Latif Saeful Millah

NIM : 22108020070

Program Studi : Perbankan Syariah

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Hak Milik Bebas Non Eksklusif (*Non Eksklusif Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya berjudul:

“Pengaruh Employer Branding dan Work life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi kasus pada BPRS Formes dan BPRS Madina)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama mencantumkan nama saya sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 10 Agustus 2026



Latif Saeful Millah
NIM. 22108020070

HALAMAN MOTTO

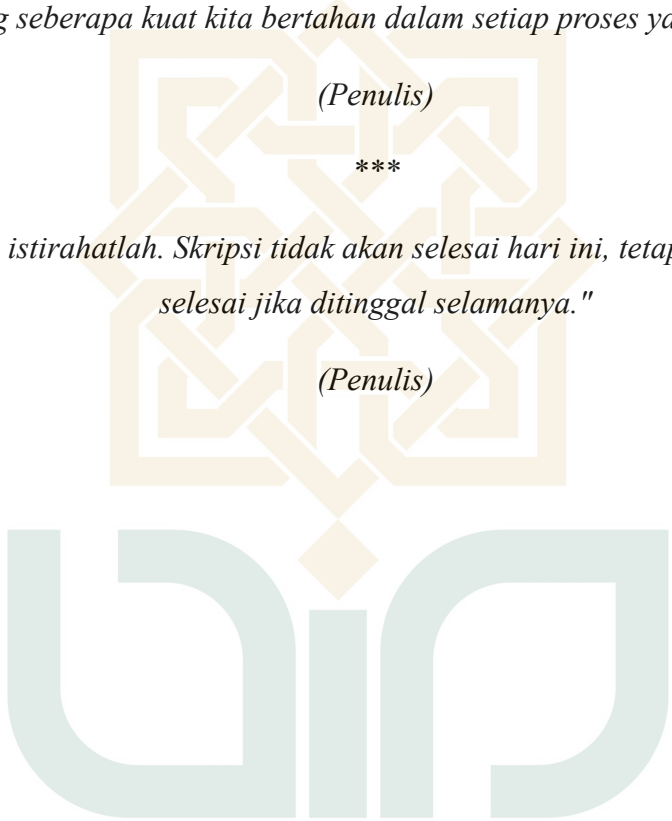
*"Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan."
(Q.S. Al-Insyirah: 6)*

*"Kesuksesan bukan tentang seberapa cepat kita sampai pada tujuan, tetapi
tentang seberapa kuat kita bertahan dalam setiap proses yang dijalani."*

(Penulis)

*"Jika lelah, istirahatlah. Skripsi tidak akan selesai hari ini, tetapi juga tidak akan
selesai jika ditinggal selamanya."*

(Penulis)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

اَلرَّحِيْمُ اَلرَّحْمٰنُ اَللّٰهُ بِسْمِ

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas kesehatan, rahmat, dan hidayah-Nya. Sholawat serta salam tercurah kepada Nabi Muhammad SAW. Berkat kemudahan dari-Nya, skripsi ini dapat diselesaikan sebagai syarat meraih gelar sarjana.

Teruntuk kedua orang tua saya, yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang, dukungan, motivasi, serta pengorbanan yang tiada henti dalam setiap langkah perjalanan hidup saya. Terima kasih atas segala cinta dan kepercayaan yang selalu diberikan hingga saya dapat menyelesaikan pendidikan ini.

Kepada dosen pembimbing dan seluruh dosen Program Studi Manajemen, yang telah memberikan ilmu, arahan, bimbingan, serta pengalaman berharga selama masa perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.

Kepada sahabat dan teman-teman seperjuangan, yang telah memberikan dukungan, bantuan, motivasi, dan kebersamaan selama menempuh pendidikan di bangku perkuliahan.

Pihak BPRS Madina Syariah dan BPRS Formes, yang telah memberikan izin, bantuan, serta kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Terakhir, skripsi ini saya persembahkan untuk diri saya sendiri yang telah berusaha, bertahan, dan terus berjuang hingga mampu menyelesaikan salah satu tahap penting dalam perjalanan pendidikan ini.

Semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi amal kebaikan bagi semua pihak yang terlibat.

Aamiin Ya Rabbal 'Alamin.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN

Transliterasi adalah pengkonversian teks dari satu bahasa ke bahasa lain. Yang dimaksud dengan transliterasi dalam skripsi ini adalah konversi tulisan Bahasa Arab menjadi Bahasa Latin. Pedoman yang digunakan untuk transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini berdasarkan 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	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṣa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)

ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘ _	postrof terbalik
غ	Gain	G	ge
ف	Fa	F	ef
ق	Qaf	Q	ki
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	el
م	Mim	M	em
ن	Nun	N	en
و	Wau	W	we
هـ	Ha	H	ha
ء	Hamzah	_ ’	Apostrof
ي	Ya	Y	ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>muta’addidah</i>
عدّة	Ditulis	<i>‘iddah</i>

C. Ta' Marbutah

1. Ta' Marbutah Hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah “t”.

حكمة	Ditulis	<i>hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>jizyah</i>

2. Ta' Marbutah Mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah “h”.

كرامة الأولياء	Ditulis	<i>karāmah al-auliya'</i>
----------------	---------	---------------------------

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan “h”.

زكاة الفطر	Ditulis	<i>zakāh al-fiṭr</i>
------------	---------	----------------------

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

-----	Fathah	Ditulis	<i>a</i>
-----	Kasrah	Ditulis	<i>i</i>
-----	Dammah	Ditulis	<i>u</i>
فعل	Fathah	Ditulis	<i>fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>ẓukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. <i>Faṭḥah + alif</i>	Ditulis	<i>ā</i>
جاهلية	Ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. <i>Faṭḥah + yā' mati</i>	Ditulis	<i>ā</i>
تتسي	Ditulis	<i>tansā</i>
3. <i>Kasrah + yā' mati</i>	Ditulis	<i>ī</i>
كريم	Ditulis	<i>karīm</i>
4. <i>Ḍammah + wāwu mati</i>	Ditulis	<i>ū</i>
فروض	Ditulis	<i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1. <i>Faṭḥah + yā' mati</i>	Ditulis	<i>ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>bainakum</i>
2. <i>Faṭḥah + wāwu mati</i>	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>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf qomariyah maka ditulis dengan menggunakan huruf “a”.

القرآن	Ditulis	<i>al-Qurān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis sesuai dengan huruf pertama syamsiyyah tersebut.

السماء	Ditulis	<i>as-Samā</i>
الشمس	Ditulis	<i>as-Syams</i>

I. Penyusunan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذو الفرض	Ditulis	<i>ẓawī al-furūd</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>ahl -as-sunnah</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Employer Branding dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada BPRS di Daerah Istimewa Yogyakarta”** dengan baik. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan seluruh pengikutnya hingga akhir zaman.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa keberhasilan penyelesaian penelitian tidak terlepas dari bantuan, dukungan, bimbingan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

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. Alex Fahrur Riza, SE., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Akademik. Terimakasih atas arahan, nasihat, perhatian, serta motivasi yang diberikan dengan tulus.
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 yang senantiasa memberikan bimbingan, arahan, masukan, serta dukungan dengan penuh kesabaran selama proses penyusunan skripsi ini. Segala ilmu, waktu, perhatian, dan motivasi yang Ibu berikan sangat berarti bagi penulis dalam menyelesaikan penelitian ini. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, kebahagiaan, keberkahan, serta kemudahan dalam setiap langkah dan aktivitas yang Ibu jalani. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bantuan, bimbingan, dan kebaikan yang telah diberikan. Merupakan suatu kebanggaan dan rasa syukur bagi penulis karena telah mendapatkan kesempatan untuk dibimbing oleh Ibu selama penyusunan skripsi ini.
8. Kedua orang tua tercinta, Bapak Aceng abudin dan mamah Juariah yang selalu memberikan kasih sayang, doa, dukungan, semangat, dan pengorbanan yang tiada henti kepada penulis. Terima kasih atas segala perjuangan, kesabaran, serta kepercayaan yang telah diberikan selama ini. Setiap langkah dan pencapaian yang penulis raih tidak terlepas dari doa dan dukungan Ayah dan Ibu. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, kebahagiaan, keberkahan, serta umur yang panjang kepada Ayah dan Ibu. Penulis berharap dapat menjadi anak yang membanggakan dan mampu membalas segala kebaikan yang telah diberikan.
9. Kakak tercinta, Mela Mawaddatun Nisa yang selalu memberikan dukungan, perhatian, motivasi, dan semangat kepada penulis selama menjalani perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas segala bantuan, nasihat, dan doa yang telah diberikan. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, kebahagiaan, kesuksesan, dan keberkahan dalam setiap langkah kehidupan. Kehadiran dan dukungan yang diberikan menjadi salah satu sumber kekuatan bagi penulis dalam menyelesaikan studi ini.
10. Penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada teman-teman kontrakan, yaitu Agung, Erwan, Ghaza, Ghazi, Rendi, dan Iki,

Hazim, yang telah menjadi keluarga kedua selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas kebersamaan, dukungan, bantuan, motivasi, serta canda tawa yang telah diberikan sehingga mampu menciptakan suasana yang nyaman dan menyenangkan di tengah berbagai tantangan selama menyelesaikan studi. Semoga persahabatan dan kebersamaan yang telah terjalin dapat terus terjaga serta menjadi kenangan berharga di masa yang akan datang.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan penelitian ini di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang perbankan syariah, serta dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Yogyakarta, 10 Agustus 2026



Latif Saeful Millah
NIM. 22108020070

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	i
SURAT PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN	vii
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT.....	xx
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	14
LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA.....	14
A. Landasan Teori.....	14
B. Kajian Pustaka	29
C. Kerangka Berpikir	37
D. Pengembangan Hipotesis.....	37
BAB III.....	46
METODE PENELITIAN	46

A. Jenis dan Sifat Penelitian	46
B. Populasi dan Sampel.....	47
C. Definisi Operasional.....	49
D. Teknik Pengumpulan Data.....	55
E. Teknik Analisis data	56
BAB IV	61
PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN	61
A. Gambaran Umum	61
B. Analisis Data Deskriptif Responden.....	62
C. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)	67
D. Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	78
E. Uji Hipotesis.....	85
F. Pembahasan.....	88
BAB V.....	109
PENUTUP.....	109
A. Simpulan	109
B. Keterbatasan penelitian.....	110
C. Saran	111
DAFTAR PUSTAKA.....	113
LAMPIRAN.....	xxi

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Kajian Pustaka.....	31
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian	51
Tabel 3. 2 Skor skala likert.....	55
Tabel 4. 1 Karakteristik Jenis Kelamin	62
Tabel 4. 2 Karakteristik Usia.....	63
Tabel 4. 3 Karakteristik Domisili	64
Tabel 4. 4 Karakteristik Asal Instansi	65
Tabel 4. 5 Karakteristik Lama Bekerja	66
Tabel 4. 6 Hasil Nilai Outer Loading	69
Tabel 4. 7 Hasil Nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	73
Tabel 4. 8 Hasil Nilai Cronbach's Alpha.....	75
Tabel 4. 9 Hasil Nilai Composite Reliability	76
Tabel 4. 10 Hasil Nilai R-Square	79
Tabel 4. 11 Hasil Nilai Q Square.....	81
Tabel 4. 12 Hasil Full Collinearity Test (VIF)	83
Tabel 4. 13 Hasil Effect Size (F-Square).....	83
Tabel 4. 14 Hasil Uji Hipotesis	85



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	37
Gambar 4. 1 Outer Model (PLS-SEM Algorithm).....	67
Gambar 4. 2 Inner Model (Bootstrapping).....	78



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employer branding* dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada BPRS Madina Syariah dan BPRS Formes Sleman di Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 69 karyawan yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan SEM-PLS dengan bantuan SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *employer branding* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, *employer branding* dan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta tidak mampu memediasi pengaruh *employer branding* maupun *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* merupakan faktor yang paling berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan BPRS Formes dan BPRS Madina.

Kata Kunci: *Employer Branding*, *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, BPRS.



ABSTRACT

This study aims to examine the influence of employer branding and work-life balance on employee performance, with job satisfaction serving as a mediating variable, at BPRS Madina Syariah and BPRS Formes Sleman in the Special Region of Yogyakarta. This research employed a quantitative approach with a sample of 69 employees selected through purposive sampling. Data were analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS 3. The findings reveal that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance, while employer branding does not significantly affect employee performance. Furthermore, both employer branding and work-life balance have a positive and significant effect on job satisfaction. However, job satisfaction does not significantly affect employee performance and is unable to mediate the relationship between employer branding and employee performance or between work-life balance and employee performance. The results indicate that work-life balance is the most influential factor in improving employee performance at BPRS Formes and BPRS Madina.

Keywords: *Employer Branding, Work-Life Balance, Job Satisfaction, Employee Performance, BPRS.*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam laju pertumbuhan ekonomi nasional Indonesia, Perbankan syariah menempati posisi yang tidak bisa dipandang sebelah mata. Sejak awal 1980-an, konsep perbankan syariah telah diperkenalkan melalui berbagai diskusi mendalam mengenai implementasi prinsip-prinsip ekonomi Islam. Dalam dua dekade terakhir, industri perbankan syariah mengalami perkembangan signifikan yang mencakup aspek kelembagaan, infrastruktur pendukung, regulasi, mekanisme pengawasan, serta dalam hal peningkatan literasi.

masyarakat terhadap layanan serta produk keuangan yang berlandaskan syariah. Melalui pengakuan internasional, posisi sistem keuangan syariah di Indonesia semakin kuat sebagai salah satu sistem perbankan syariah terbaik dan paling komprehensif di dunia. Sebanyak 33 lembaga perbankan syariah tercatat beroperasi di Indonesia hingga tahun terbaru, menurut data yang dirilis Otoritas Jasa Keuangan (OJK).

Dari jumlah tersebut, 14 lembaga berbentuk Bank Umum Syariah (BUS), sementara 19 sisanya berbentuk Unit Usaha Syariah (UUS). Tidak hanya kedua jenis lembaga itu, turut hadirnya Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) yang masuk dalam struktur perbankan syariah nasional, dengan payung hukum berupa UU No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah dan POJK No. 3/POJK.03/2016. Tidak sama dengan BUS ataupun UUS, operasi lingkup usaha pada BPRS lebih terbatas dan tidak menyediakan jasa perihal lalu lintas

pembayaran, namun memiliki peran strategis dalam melayani segmen masyarakat mikro dan kecil di berbagai daerah. Kemunculan BPRS berdampak positif dalam hal perluasan wilayah jangkauan, hingga dapat dirasakan pula pada daerah pelosok yang mana belum dijangkau bank umum syariah. Perkembangan ini menegaskan pentingnya peran SDM sebagai faktor yang menentukan sebuah keberhasilan dalam mencapai tujuan perbankan syariah (Otoritas Jasa Keuangan, 2024).

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting yang memerlukan perhatian khusus serta menghadapi berbagai tantangan tersendiri dalam suatu organisasi. Menurut Maulidiyah, F., Sari, M., & Rahmah, (2021), kualitas SDM pada perbankan syariah menjadi faktor utama dalam menjaga keberlangsungan operasional dan peningkatan daya saing lembaga keuangan syariah. Sehubungan dengan hal itu, guna mendongkrak citra dan performa bank di mata publik, keberadaan karyawan memegang peranan krusial dalam menunjang tercapainya target-target perusahaan.

Perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi tinggi, wawasan luas, motivasi serta komitmen kuat, mampu menganalisis risiko keuangan, dan menjaga integritas sesuai prinsip-prinsip syariah agar mampu berkompetisi secara optimal di dunia kerja. Menurut pandangan Susi dan Nilasari (2023), upaya mendongkrak mutu sumber daya manusia di lingkungan perbankan syariah bukan semata-mata soal kecakapan yang dimiliki setiap individu. Lebih dari itu, dibutuhkan pula dukungan sistem manajerial yang

mampu mengakomodasi jenjang karier, pemberian apresiasi, sampai dengan terjaminnya kesejahteraan para pekerja.

Sejalan dengan itu, Otoritas Jasa Keuangan, (2023), juga menegaskan bahwa peningkatan kualitas SDM merupakan bagian dari strategi nasional dalam memperkuat ekosistem keuangan syariah di Indonesia. Pembinaan kualitas tersebut tidak melulu berfokus pada pengasahan kemampuan pegawai semata, melainkan turut merambah pada perbaikan aturan internal, penguatan mutu produk, hingga peningkatan layanan yang diberikan kepada masyarakat luas. Guna merealisasikan hal ini, tuntutan terhadap pihak bank yaitu agar diterapkannya sebuah strategi dalam hal pengelolaan SDM yang tepat sasaran, yang menjadi salah satu bentuk usahanya yaitu dengan pengoptimalan kinerja karyawan beriringan dengan kepuasan kerja maksimal yang tercipta.

Sejauh mana sebuah organisasi mampu merealisasikan target-target yang telah dicanangkan, salah satunya dapat dilihat dari dimensi kinerja karyawan yang dimilikinya. Menurut Eldor, (2020), penilaian terhadap kinerja karyawan tidak cukup hanya berpatokan pada capaian kerja secara angka-angka semata, melainkan juga perlu mempertimbangkan sejauh mana kemampuan mereka beradaptasi, menghasilkan gagasan inovatif, serta melibatkan diri secara emosional dalam menjalankan pekerjaan. Dalam konteks sektor perbankan, Robbins, S. P., & Judge, (2019), Dijelaskan pula bahwa capaian kerja seorang pegawai tidak semata-mata diukur dari terpenuhinya sasaran finansial, melainkan turut mempertimbangkan mutu pelayanan yang diberikan kepada nasabah, tingkat efisiensi dalam operasional, serta kesiapan dalam mengikuti

perkembangan teknologi terkini. Kondisi ini mengindikasikan bahwa performa kerja setiap pegawai bersifat sangat personal, mengingat masing-masing individu memiliki kapasitas, dorongan motivasi, dan tingkat komitmen yang tidak sama dalam merampungkan tanggung jawabnya.

Kinerja yang optimal akan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan daya saing perusahaan dan pencapaian visi serta misi organisasi. Selain itu, Riyanto et al., (2021), Ditambahkan pula bahwasanya tingkat kepuasan kerja memberi pengaruh besar atas baik-buruknya performa seorang karyawan, sebab ketika rasa puas telah tertanam dalam diri pegawai, semangat kerja yang membara, kesetiaan pada perusahaan, hingga lonjakan produktivitas akan mengikuti dengan sendirinya. Atas dasar itulah, kepuasan kerja tak bisa dilepaskan perannya sebagai salah satu kunci utama dalam mewujudkan kinerja yang unggul sekaligus mampu bertahan dalam jangka panjang.

Landasan penentuan variabel dalam kajian ini bersumber dari sejumlah teori yang mengulas keterkaitan antara faktor organisasional, dorongan motivasi karyawan, dan capaian hasil kerja. *Social Exchange Theory* (SET) gagasan (Blau, 1964) menjadi salah satu teori pokok yang mendasari hubungan tersebut. Teori ini beranggapan bahwa relasi antara individu dengan organisasi terbangun atas asas timbal balik, manakala pegawai merasakan adanya dukungan, keadilan, serta penghargaan dari pihak organisasi, mereka pun akan meresponnya dengan meningkatkan komitmen dan performa kerja. Hal ini memperlihatkan bahwasanya Reputasi perusahaan memiliki peranan dalam hal menjadi bentuk “nilai tukar” dari organisasi kepada karyawan melalui citra

positif, kepercayaan, dan kebanggaan terhadap tempat kerja Backhaus, K., & Tikoo, (2004). Di lain hal, konsep *Work Life Balance* (WLB) dari (Clark, 2000) menerangkan bahwa terbentuknya sebuah keseimbangan dalam hal beban pekerjaan dengan urusan-urusan yang lebih pribadi, akan memiliki dampak pada kesejahteraan karyawan, baik dalam aspek psikologis ataupun produktivitasnya. Terwujudnya keseimbangan tersebut bukan hanya soal kepiawaian individu dalam mengatur waktu, melainkan juga sangat ditentukan oleh besarnya dukungan yang diberikan oleh organisasi tempatnya bekerja, Seperti fleksibilitas kerja, kebijakan ramah keluarga, dan kultur kerja yang memberi ruang bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadinya. Dukungan organisasi tersebut memungkinkan WLB tercipta secara optimal sehingga mendorong munculnya respons timbal balik berupa kepuasan serta peningkatan kinerja.

Beralih ke konsep kepuasan kerja, Locke, (1976), memberikan penjelasan bahwa kepuasan seseorang muncul dari kontra yang ada pada ekspektasi dengan hal yang nyata di lapangan yang didapatkan. Merujuk pada rangkaian teori-teori di atas, keterkaitan antar-variabel employer branding, work-life balance, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan memiliki fondasi teoretis yang kokoh, yang mana keempatnya saling berkelindan satu sama lain guna terbentuknya produktivitas yang muncul dari pola perilaku kerjanya.

Di antara berbagai faktor psikologis yang berperan dalam membentuk motivasi dan performa seseorang di lingkungan kerja, kepuasan kerja menempati posisi yang cukup sentral Locke, (1976), mengungkapkan bahwa

rasa puas ini timbul manakala ada keselarasan antara apa yang diharapkan individu dengan kondisi nyata yang diperolehnya dari pekerjaan mencakup pengakuan atas hasil kerja, besaran kompensasi, peluang untuk berkembang, hingga kualitas relasi antarpersonal di lingkungan kerja. Senada dengan itu, Robbins, S. P., & Judge, (2019) menyatakan bahwa pegawai yang merasakan kepuasan dalam bekerja cenderung memperlihatkan tingkat komitmen yang lebih besar, memiliki gairah kerja yang tinggi, serta lebih enggan meninggalkan organisasi tempatnya bernaung. Khusus dalam konteks industri perbankan, besar-kecilnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan turut menentukan kualitas layanan yang diberikan, sebab tingginya rasa puas cenderung mendorong tumbuhnya empati serta rasa tanggung jawab pegawai terhadap para nasabah yang dilayani. Sebaliknya, rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat memunculkan masalah seperti stres kerja, absensi tinggi, dan penurunan produktivitas (Riyanto et al., 2021).

Employer branding merupakan aspek yang memainkan peran krusial dalam hal peningkatan kepuasan kerja dari seorang karyawan. Menurut Backhaus, K., & Tikoo, (2004), guna menarik serta mempertahankan kualitas karyawan, *employer branding* menjadi sebuah upaya strategis dalam membangun citra tempat kerja yang baik. *Employer branding* bukan hanya tentang promosi eksternal, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai internal organisasi yang dirasakan langsung oleh karyawan (Kaur, P., & Shah, 2021).

Dalam konteks perbankan syariah, *employer branding* harus mencerminkan nilai-nilai etika Islam seperti keadilan, amanah, dan integritas agar karyawan

merasa menjadi bagian dari sistem yang berlandaskan spiritualitas dan profesionalisme Abusulayman, (1998). Penelitian oleh Hedriana, (2023) mengungkap fakta bahwa kokohnya employer branding sebuah perusahaan tidak sekadar mendongkrak reputasinya di mata publik, melainkan turut membawa dampak nyata terhadap rasa puas dan kesetiaan yang ditunjukkan karyawan. Fenomena tersebut mengukuhkan posisi employer branding sebagai unsur penting dalam membangun relasi timbal balik yang positif antara organisasi dan pegawainya (sebagaimana tergambar dalam kerangka Social Exchange Theory) yang pada gilirannya turut mendongkrak performa kerja karyawan secara keseluruhan.

Faktor lain yang tak kalah berperan dalam membentuk kepuasan sekaligus kinerja karyawan, selain employer branding, adalah *worklife balance* (WLB), sebuah kondisi dimana antara beban kerja dengan urusan pribadi, seimbang secara proporsi. Menurut (Clark, 2000), keseimbangan semacam ini akan terwujud manakala seseorang sanggup mendistribusikan peran dan alokasi waktunya secara serasi di antara kedua sisi kehidupan tersebut. Ketika sekat antara dunia kerja dan ranah pribadi dapat dikendalikan dengan baik, maka tingkat stres yang muncul pun akan berkurang, sebaliknya kepuasan kerja justru kian meningkat sebagaimana ditegaskan oleh Greenhaus, J. H., & Allen, (2011). Khususnya pada sektor perbankan syariah yang sarat dengan dinamika dan tuntutan kerja tinggi, pengaturan WLB menjadi hal yang tak boleh diabaikan, sebab karyawan dihadapkan pada keharusan memberikan pelayanan optimal tanpa mengorbankan kondisi psikologisnya sendiri.

Omar, K., Mohd, I., & Ariffin, (2020) menjelaskan bahwa organisasi yang menerapkan kebijakan fleksibilitas kerja, dukungan keluarga, serta memiliki lingkungan pekerjaan yang sehat dapat membuat loyalitas serta kinerja karyawan meningkat. Begitu pula penelitian Marsita, R., Swasto, B., & Mujanah, (2023), mengungkapkan bahwasanya WLB memiliki pengaruh positif yang signifikan atas kinerja karyawan sektor perbankan, karena keseimbangan tersebut menciptakan rasa nyaman, menurunkan kelelahan emosional, dan meningkatkan motivasi kerja. Sebaliknya, ketika antara pekerjaan serta kehidupan pribadi seseorang proporsinya tidak seimbang, maka yang timbul adalah stres, yang berakibat pada penurunan produktivitas Wardhani, B. T., & Hasan, (2024), Oleh karena itu, dalam strategi manajemen SDM perhatian khusus perlu difokuskan pada pengelolaan WLB dalam hal ini pada Bank Perkonomian Rakyat Syariah (BPRS) agar tercipta kesejahteraan kerja yang berkelanjutan dan peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Namun demikian, meskipun secara umum *employer branding* dan *work-life balance* diakui memiliki kesinambungan atas kinerja dan kepuasan, namun hasil riset terdahulu justru memperlihatkan terdapat ketidakkonsistenan temuan empiris. Penelitian yang dilakukan oleh Marsita, R., Swasto, B., & Mujanah, (2023) mengungkapkan bahwasanya dalam hal peningkatan kinerja karyawan sektor perbankan, WLB memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Sebaliknya, studi oleh Wardhani, B. T., & Hasan, (2024) justru menemukan bahwasanya WLB ternyata tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil juga terlihat pada penelitian Srinivas et al., (2025)

yang mengungkapkan bahwasanya *employer branding* memiliki pengaruh yang signifikan atas kinerja melalui mediasi persepsi merek, sementara Pricilla, R., & Martdianty, (2024) menemukan bahwasanya pengaruh *employer branding* atas kepuasan kerja tidak bersifat langsung dan membutuhkan variabel perantara.

Adanya kesenjangan pada hasil temuan terdahulu menunjukkan bahwasanya hubungan antara Reputasi perusahaan, WLB, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan belum sepenuhnya konsisten, terkhusus dalam industri perbankan syariah dengan ciri khasnya tersendiri secara nilai dan budaya organisasi yang memiliki perbedaan dengan perbankan konvensional. Dalam sistem perbankan syariah, prinsip keadilan, amanah, dan profesionalisme menjadi landasan utama perilaku kerja, sehingga faktor-faktor non-finansial seperti *employer branding* dan keseimbangan hidup (*work-life balance*) dapat berperan lebih signifikan terhadap kinerja Abusulayman, (1998). Kesenjangan tersebut semakin relevan ketika dikaitkan dengan karakteristik BPRS yang berbeda dari bank umum syariah. Sebagai lembaga dengan skala operasional dan sumber daya yang lebih terbatas, BPRS menghadapi tantangan tersendiri dalam membangun *employer branding* yang kuat ketika bersaing merekrut dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas. Dengan itu, pentingnya penelitian ini dilakukan guna menguji kembali hubungan antarvariabel tersebut, terkhusus pada lembaga BPRS yang menjadi sebuah lembaga keuangan syariah yang mengambil peran strategis guna mendukung inklusi keuangan dan pemberdayaan ekonomi di tingkat daerah.

Bertolak dari pemaparan di atas, maksud dari penelitian ini yaitu mengkaji pengaruh *employer branding* dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan, variabel mediasi yaitu kepuasan kerja, yang dilakukan di BPRS Formes dan BPRS Madina..

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh *employer branding* terhadap kinerja karyawan BPRS?
2. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan BPRS?
3. Bagaimana pengaruh *employer branding* terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS?
4. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BPRS?
6. Bagaimana peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *employer branding* terhadap kinerja karyawan BPRS?
7. Bagaimana peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan BPRS?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh *employer branding* terhadap kinerja karyawan BPRS Formes dan BPRS Madina.
2. Menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan BPRS Formes dan BPRS Madina.

3. Menganalisis pengaruh *employer branding* terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Formes dan BPRS Madina.
4. Menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Formes dan BPRS Madina.
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Formes dan BPRS Madina..
6. Menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *employer branding* terhadap kinerja karyawan BPRS Formes dan BPRS Madina.
7. Menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan BPRS Formes dan BPRS Madina.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

- a. Diharapkan dapat memberi sumbangsih terkhusus dalam hal perluasan kajian ilmiah terkait keterkaitan antara *employer branding*, *work life balance*, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja. Dengan itu, bagi peneliti setelahnya, dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai salah satu rujukan terkhusus peenlitian di bidang manajemen SDM dan sektor perbankan syariah.
- b. Penelitian ini turut berperan dalam menguji dan mengonfirmasi keabsahan teori-teori yang telah dikembangkan sebelumnya, seperti teori *employer branding* dan *work life balance*, khususnya dalam

konteks kinerja karyawan dan kepuasan kerja pada sektor perbankan syariah

- c. Temuan dari penelitian ini dapat menjadi landasan dalam merumuskan model atau pendekatan baru yang lebih optimal guna terjadinya peningkatan dan kepuasan kerja karyawan dengan menjadikan *employer branding* dan *work life balance* sebagai pertimbangannya.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini memberikan masukan strategis terhadap manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja antara lain melalui penguatan *employer branding* dan penerapan *work life balance* yang efektif.
- b. Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh para praktisi manajemen di industri perbankan syariah sebagai panduan guna terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, yang mengutamakan kerja tim, pengelolaan emosi yang baik, serta peningkatan motivasi kerja.
- c. Penelitian ini dapat mendukung perusahaan dalam hal perumusan strategi pengelolaan SDM yang lebih tepat guna, guna meningkatkan produktivitas karyawan serta mutu pelayanan yang diberikan.

E. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Penulisan penelitian pada bab I ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Penulisan pada bab II terdiri dari kajian literatur dan kajian teori penelitian. Keduanya menjelaskan tentang penelitian-penelitian sebelumnya serta teori-teori dalam penulisan artikel ilmiah.

BAB III METODE PENELITIAN

Penulisan pada bab III ini berisikan tentang jenis penelitian, tempat dan waktu, populasi dan sampel, instrument penelitian, Teknik pengumpulan data validitas dan reliabilitas serta Teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penulisan penelitian pada bab IV ini berisikan tentang hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Penulisan penelitian pada bab V ini berisikan tentang simpulan dan saran.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Tidak terbuktinya pengaruh employer branding terhadap kinerja karyawan pada BPRS di Daerah Istimewa Yogyakarta pun dapat ditegaskan, bersandar pada hasil analisis yang telah dijalankan. Belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung, demikianlah fakta yang terungkap dari citra positif perusahaan sebagai tempat kerja yang baik. Di sisi lain, pengaruh positif terhadap kinerja karyawan justru terbukti dimiliki WLB yang berarti, kian terjaga keselarasan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, kian tinggi pula kinerja yang mereka hasilkan.

Pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pun turut terbukti dimiliki *employer branding*, yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan mampu terdongkrak berkat citra perusahaan yang baik, suasana kerja yang suportif, serta penghargaan yang diberikan. Tak berbeda jauh, pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pun terbukti dimiliki WLB menandakan bahwa kenyamanan, kebahagiaan, serta kepuasan yang lebih besar dalam bekerja cenderung dirasakan oleh karyawan yang cakup menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya.

Tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja justru mengisyaratkan hal berbeda: sekalipun rasa puas terhadap pekerjaan dirasakan karyawan, pendorong utama bagi peningkatan kinerja

mereka belum tentu berasal dari rasa puas tersebut. Lebih jauh lagi, peran sebagai mediator dalam pengaruh employer branding terhadap kinerja karyawan pun tak sanggup dijalankan kepuasan kerja.

Dengan kata lain, kinerja karyawan lewat perantara kepuasan kerja belum mampu terdongkrak oleh peningkatan citra perusahaan sebagai tempat bekerja. Terakhir, pengaruh WLB terhadap kinerja karyawan pun tak sanggup dimediasi kepuasan kerja, sebuah temuan yang menunjukkan bahwa jalur langsung jauh lebih dominan ketimbang jalur mediasi kepuasan kerja dalam relasi antara WLB dan kinerja karyawan. Alhasil, dapat disimpulkan bahwa WLB menjadi faktor yang paling berpengaruh dalam mendongkrak kinerja karyawan BPRS di Daerah Istimewa Yogyakarta, sementara peran sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara employer branding maupun WLB terhadap kinerja karyawan sama sekali tak dijalankan kepuasan kerja.

B. Keterbatasan penelitian

Sejumlah keterbatasan yang berpotensi memengaruhi hasil penelitian pun disadari peneliti sepanjang proses penelitian berlangsung.

1. Hanya dua BPRS di Daerah Istimewa Yogyakarta, yakni BPRS Madina Syariah dan BPRS Formes Sleman, yang menjadi lokus penelitian ini, sehingga generalisasi hasil penelitian untuk seluruh BPRS maupun lembaga perbankan syariah di Indonesia belum dapat dilakukan.

2. Relatif terbatas jumlahnya, yakni sebanyak 69 orang, responden yang terlibat dalam penelitian ini, sehingga karakteristik seluruh karyawan BPRS belum tentu sepenuhnya terwakili.
3. Kondisi pada satu periode waktu tertentu semata yang tergambar dari data penelitian ini, mengingat pendekatan kuantitatif berdesain cross-sectional menjadi metode yang digunakan, sehingga perubahan perilaku maupun persepsi karyawan dalam jangka panjang belum mampu dijelaskan.

C. Saran

1. Bagi BPRS Madina Syariah dan BPRS Formes Sleman

Pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pun terkonfirmasi dimiliki WLB, sebagaimana temuan penelitian ini. Kebijakan-kebijakan yang menopang keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan semisal pengaturan beban tugas yang proporsional, fleksibilitas jam kerja bila memungkinkan, serta ruang bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan kehidupan sosialnya—karenanya diharapkan dapat terus dijaga dan diperkuat pihak BPRS. Kinerja karyawan yang terus terdongkrak ke depannya diharapkan dapat terwujud berkat keseimbangan tersebut.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Cakupan objek penelitian ke lebih banyak BPRS maupun institusi perbankan syariah lainnya disarankan untuk diperluas oleh peneliti berikutnya, agar generalisasi yang lebih luas dapat diperoleh dari

temuan yang dihasilkan. Variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan semisal kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen organisasi, kompensasi, maupun lingkungan kerja juga dapat dipertimbangkan untuk ditambahkan pada kajian mendatang. Ukuran sampel yang lebih besar, berikut pendekatan metodologis yang berbeda seperti desain longitudinal atau metode campuran (mixed methods), pun dapat diterapkan peneliti selanjutnya, sehingga gambaran yang lebih komprehensif mengenai berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dapat dihadirkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abusulayman, A. A. (1998). Crisis in the Muslim mind (2nd ed.). *International Institute of Islamic Thought*.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). *PARTISIPASI POLITIK MASYARAKAT KOTA PADANG*. VIII(1), 179–188.
- Anggraeni, A. A. D. M., & Riana, I. G. (2025). THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY JOB SATISFACTION IN THE BANKING INDUSTRY. *INTERNATIONAL JOURNAL OF FINANCIAL ECONOMICS*, 2(1), 02(1), 165–175. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Backhaus, K., & Tikoo, S. (2004). Conceptualizing and researching employer branding. *Career Development International*, 9(5), 501–519.
- Backhaus, K., & Tikoo, S. (2004). *Conceptualizing and researching employer branding*.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and job satisfaction to employee performance: Evidence from Pakistan. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1498173.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.
- Creswell, J. W. (2010). *Research design: Pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Pustaka Pelajar.
- Dalila, A., Hadi, H. K., & Surabaya, U. N. (n.d.). *Jurnal Ilmu Manajemen*. 12, 524–536.
- Edward Dian Suwito, Rian Adi Pamungkas, R. I. (2021). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI WORK LIFE BALANCETENAGA KESEHATAN DI RUMAH SAKIT PADA MASA PANDEMI COVID-19*. 3(3), 167–186.
- Eldor, L. (2020). How collective engagement creates competitive advantage for organizations: A business-level model of collective engagement. *Journal of Management Studies*, 57(5), 896–924.
- Ervanni, O. W. (2024). Perspektif Al-Quran dan Hadits dalam Peningkatan Kinerja

- SDM Modern. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 65–72. <https://ejournal.stebisigm.ac.id/index.php/expense/article/download/1457/585/>
- Firdaus, F. (2025). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(1), 12–19. <https://doi.org/10.35130/cpcehy21>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In *Handbook of Occupational Health Psychology* (2nd Ed., Pp. 165–183).
- Gunares, R. S., & Nasution, N. (2025). Pengaruh Work Life Balance Dan Cyberloafing Terhadap Kinerja : Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Bengkulu Pusat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9(2), 2997–3022. <https://doi.org/10.31955/mea.v9i2.6060>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Hair et al. (2019). Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications.
- Hedriana, E. (2023). Employer branding dan implikasinya terhadap kepuasan dan loyalitas karyawan pada industri perbankan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 25(2), 98–111.
- Hendriana, E., Christoper, A., Zain, H. O. A., & Pricilia, N. (2023). The Role of Employer Branding in Work-life Balance and Employee Retention Relationship among Generation Z Workers: Mediation or Moderation? *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management*, 16(1), 124–143. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v16i1.41703>
- Hendrick Samboan, Ch. Jeane Tandirerung, A. J. (2025). *Pengaruh Employer Branding terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 1(4), 225–235.
- Homans, G. C. (1958). (n.d.). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597–606.
- Hussein, M. R., Hendrawan, K., Manajemen, P. S., & Luhur, U. B. (2026). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Beban Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT . Mutiara Nusantara Globalindo)*. 4(2).
- Iskandar, D., & Vidada, I. A. (2024). *The Effect of Work-Life Balance and Work Environment on Employee Job Satisfaction*. 4(2), 688–693.
- Julianti, A., & Martdianty, F. (n.d.). Employer branding and work engagement in

- the banking sector. *Journal of Human Capital Studies*, 12(2), 77–88.
- Kaur, P., & Shah, R. (2021). The relationship between employer branding and employee retention: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Management Research*, 21(1), 17–33.
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1257–1266.
- Khan, M. F. (2024). Employer branding and employee performance: An integrated framework. *International Journal of Human Resource Studies*, 14(1), 122–140. *International Journal of Human Resource Studies*, 14(1), 122–140.
- Khan, S. K., Benhamed, A., Soliman, M., & Khalifa, G. S. A. (2024). *Understanding corporate social responsibility ' s influence on brand reputation , employer branding , and performance*. 20(4), 73–84.
- Latifah, Y. (2021). *Business Ecosystem & Strategy Examining the effect of internal branding on employee performance : Job satisfaction and employee engagement as mediation variables*. 3(4), 1–12.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Pp. 1297–1349).
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN STAFF PRODUKSI PT. MUARA TUNGAL CIBADAK-SUKABUMI. In *Jurnal Ekobis Dewantara* (Vol. 3, Issue 3).
- Marsita, R., Swasto, B., & Mujanah, S. (2023). The influence of work-life balance on employee performance mediated by job satisfaction in the banking industry. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 7(3), 58–70.
- Maulidiyah, F., Sari, M., & Rahmah, H. (2021). Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan perbankan syariah di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 7(1), 34–45.
- Mutiara, A. T., Hermanto, B., & Muttaqin, Z. (2025). *Pengaruh Employer Branding Terhadap Minat Melamar Kerja (Studi pada Pengikut Akun Instagram @ lifeat99group)*. 6(3), 2420–2434.
- Omar, K., Mohd, I., & Ariffin, M. (2020). Work–life balance practices and employee engagement: The mediating effect of work satisfaction. *Asian Journal of Business Research*, 10(2), 75–90.
- Osborn, K., & White, B. L. (2018). *ANALISIS FAKTOR OPTIMALISASI GOLDEN AGE ANAK USIA*. 4(1), 48–56.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2023). *Laporan Keuangan Syariah Indonesia 2023*.

- Otoritas Jasa Keuangan. (2024). *Statistik Perbankan Syariah Indonesia 2024*. Jakarta: OJK.
- Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Kumari, I. G. (2016). Effect of Work–Life Balance on Organizational Citizenship Behaviour: Role of Organizational Commitment. *Global Business Review*, 17, 15S-29S. <https://doi.org/10.1177/0972150916631071>
- Pricilla, R., & Martdianty, F. (n.d.). The impact of employer branding on job satisfaction in the banking industry. *Journal of Human Capital Studies*, 12(1), 44–55. *Journal of Human Capital Studies*, 12(1), 44–55.
- Pricilla, R., & Martdianty, F. (2024). The impact of employer branding on job satisfaction in the banking industry. *Journal of Human Capital Studies*, 12(1), 44–55.
- Purusottama, I. M. P., & Ardianto, Y. (2019). The dimension of employer branding: Attracting talented employees to leverage organizational competitiveness. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 17(3), 505–514.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. In *Problems and Perspectives in Management* (Vol. 19, Issue 3, pp. 162–174). LLC CPC Business Perspectives. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Safitriana, R., Halin, H., & Hildayanti, S. K. (2025). *The Impact of Social Support , Employee Engagement , and Work- Life Balance on Employee Job Satisfaction of PT . Dian Indah Logam Palembang Branch*. 4(1), 45–57.
- Salabi, A., Ode, H., Syafri, M., Yuwono, A., & Sulastri, T. (2024). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA ISLAMI DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 08(02), 1–8.
- Samboan, H., Tandirerung, C. J., & Jaya, A. (2025). Pengaruh Employer Branding terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Bintang Rejeki Sejahtera Makassar. *Journal of Management, Accounting, and Administration*, 1(4), 225–235. <https://doi.org/10.52620/jomaa.v1i4.119>
- Sari, D. K., & Prasetyo, A. P. (n.d.). Pengaruh employer branding dan work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 134–145. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 134–145.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.

- Sitio, V. S. S. (2021). JURNAL ILMIAH M-PROGRESS. *PRODUKTIVITAS, ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KERJA KARYAWAN PT BANK PANIN DUBAI SYARIAH, TBK JABODETABEK COVID-19, SELAMA MASA PANDEMIK*, 11(2), 125–135.
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and job satisfaction to employee performance: Evidence from Pakistan. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1498173.
- Srinivas, V., Prasad, K. D. V., Rani, R., & Nisa, M. (2025). Effect of employer branding on employee performance: Mediating and moderating effects of brand perception and employer image. *Social Sciences and Humanities Open*, 11(April). <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101560>
- Sriyanti, L., Haedar, H., & Firmanzah, A. (2026). *Influence of Employer Branding , Employee Experience , and Organizational Commitment on Employee Performance : Evidence from PT PLN (Persero) UP3 Palopo , Indonesia*. 7(1), 363–374.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- SuryaKaruna, MariaMagdalenaMinarsih, H. (n.d.). *The influence of work life balance, burn out on employee performance with job satisfaction as an intervening variable (pt. prudential life assurance jakarta barat)*. 1–15.
- Wardhani, B. T., & Hasan, H. (2024). Pengaruh work-life balance dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi pada universitas swasta di Pekanbaru). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2), 55–68.
- Wardoyo, P., & Laksono, B. F. W. (2019). Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 17–39.
- Widianingrum, M. I., Yuniarso, R., & Suwarno, H. L. (2025). *Peran Employer Branding Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Universitas Swasta Bandung*. 6(7), 3681–3691.
- Wirtadipura, D., & Sumarjo, W. (2025). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. 5, 59–74. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v5i2.1017>
- Zianka, A. F., Sunaryo, W., & Hadiyat, Y. (2025). *International Journal of Economics , Accounting , and Management Job Design And Organizational Climate : Does Job Satisfaction Really Matter For Employee Performance ?* 2(4), 343–352.