

**ANALISIS *WORK LIFE BALANCE* PARA KARYAWAN BANK
SYARIKAT MADANI CABANG TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

M. JAMIL

NIM : 17612107



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

**ANALISIS *WORK LIFE BALANCE* PARA KARYAWAN BANK
SYARIKAT MADANI CABANG TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen

OLEH

M. JAMIL

NIM : 17612107

PROGRAM STUDI SI MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS *WORK LIFE BALANCE* PARA KARYAWAN BANK
SYARIKAT MADANI CABANG TANJUNGPINANG**

Diajukan kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : M JAMIL
NIM : 17612107

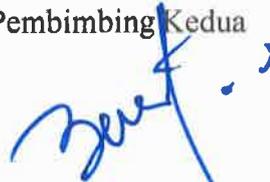
Menyetujui,

Pembimbing Pertama



M. Mu'azamsyah, S.Sos., M.M
NIDN. 1008108302/ Lektor

Pembimbing Kedua



Betty Leindarita, S.E., M.M
NIDN. 1030087301/ Lektor

Menyetujui,
Ketua Program Studi



Dwi Septi Haryani, ST., M.M
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS *WORK LIFE BALANCE* PARA KARYAWAN BANK
SYARIKAT MADANI CABANG TANJUNGPINANG**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

NAMA : M JAMIL
NIM : 17612107

Telah Dipertahankan Didalam Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Sembilan Januari Dua Ribu Dua Puluh Tiga Dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Di Terima

Panitia Komisi Ujian

Ketua



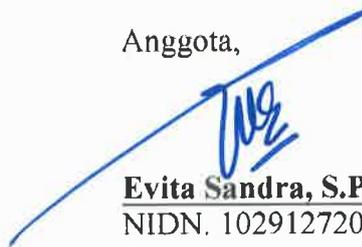
M. Mu'azamsyah, S.Sos., M.M
NIDN. 1008108302 / Lektor

Sekretaris



Imran Ilyas., M.M
NIDN. 1007036603 / Lektor

Anggota,



Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M
NIDN. 1029127202 / Lektor

Tanjungpinang, 09 Januari 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
Ketua,



Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : M Jamil
NIM : 17612107
Tahun Angkatan : 2017
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,03
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Work-Life Balance* Para Karyawan Bank
Syarikat Madani Cabang Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 09 Januari 2023

Penyusun,



M JAMIL
NIM : 17612107

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillaahirrahmaanirrahiim assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh, alhamdulillahirrobbilalamin, segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, atas nikmat dan keberkahan serta anugerah yang tiada henti diberikan kepada hambanya, sholawat serta salam dihaturkan kepada junjungan alam nabi mulia, manusia yang selalu dinanti-nantikan untuk bisa berjumpa dengannya diakhirat kelak yakni baginda nabi Muhammad SAW.

Untuk Orang Tua

Alhamdulillah dalam hal ini saya pribadi selaku penulis mengucapkan rasa syukur dan kebahagiaan juga tentunya pada akhirnya telah menyelesaikan tugas skripsi yang saya sadari didalamnya masih mempunyai segala kekurangan namun dengan penuh ikhtiar untuk bisa menyelesaikannya. Serta saya ingin mengucapkan terimakasih yang tiada terhingga kepada kedua orang tua saya yang selalu memberi support dan selalu mendoakan di setiap sujudnya untuk anak laki-laki kebanggaan yang satu-satunya ini. Kemudian saya ucapkan terimakasih untuk kakak perempuan saya yang selalu memberi semangat yang pada akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Terimakasih atas doa dan dukungannya.

Untuk Teman-teman

Untuk teman-teman seperjuangan, terimakasih banyak, tiada yang paling menyenangkan saat kumpul akur bersama. Sharing-sharing bareng, main game bareng, ngumpul bareng, ngopi bareng sambil berpikir untuk kedepannya agar menjadi lebih baik serta pengalaman yang tak terlupakan, kualitas dari persahabatan sejati adalah memahami dan dipahami.

HALAMAN MOTO

La Yukallifullahu Nafsan Illa Wus'aha

*“Allah Tidak Membebani Seseorang Melainkan Sesuai Dengan
Kesanggupannya”
(Al-Baqarah: 286)*

Wa ilā rabbika fargab

*“Dan Hanya Kepada Tuhanmulah Engkau Berharap”
(Al-Insyirah: 8)*

*“Hiduplah kamu bersama manusia sebagaimana pohon yang berbuah, mereka
melemparinya dengan batu, tetapi ia membalasnya dengan buah”
(Imam Al-Ghazali)*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunianya sehingga penulis diberikan keberkahan akan ilmu dan pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "**ANALISIS WORK LIFE BALANCE PARA KARYAWAN BANK SYARIKAT MADANI CABANG TANJUNGPINANG**". Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan, bimbingan, arahan, dukungan, dan dorongan, serta semangat dari berbagai pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, SE., M.Ak,Ak. CA. Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE., M.Si, Ak. CA. Selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE., Ak.,M.Si,CA. Selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M. Selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak M. Mu'azamsyah, S.Sos., M.M. selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan ilmunya kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Betty Leindarita, S.E., M.M. selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan ilmunya kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
8. Bapak Awendra Ikhlas, S.E. selaku kepala cabang Bank Syariah Madani Cabang Tanjungpinang.
9. Seluruh Dosen yang pernah mengajar dari semester I-VII yang selalu membantu dalam proses belajar mengajar.
10. Kedua orang tua penulis. Bapak Tarmizi dan Ibu Rumsinar tercinta yang selalu memberikan doa, motivasi dan dukungan yang luar biasa untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh keluarga penulis dan teman-teman yang selalu memberikan dukungan dan arahan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Seseorang sekaligus partner penulis Wirka, S.M yang selalu memberikan semangat dan saran sehingga penulis termotivasi menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini dan penulis mengharapkan kritik-kritik serta saran yang membangun dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini.

Tanjungpinang, 09 Januari 2023

Penulis,

MUHAMMAD JAMIL
NIM 17612107

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN

HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN

HALAMAN PENYATAAN

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALAMAN MOTO

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI..... iv

DAFTAR TABEL vii

DAFTAR GAMBAR..... viii

DAFTAR LAMPIRAN ix

BAB I PENDAHULUAN..... 1

1.1. Latar Belakang 1

1.2. Rumusan Masalah..... 7

1.3. Tujuan Penelitian 7

1.4. Kegunaan Penelitian 7

1.4.1 Kegunaan Praktis..... 8

1.4.2 Kegunaan Teoritis..... 8

1.5. Sistematika Penulisan 8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... 10

2.1 Tinjauan Teori..... 10

2.1.1 Manajemen 10

2.1.1.1 Pengertian Manajemen 10

2.1.1.2 Fungsi manajemen..... 11

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia..... 12

2.1.2.1	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2.2	Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.3	<i>Work Life Balance</i>	17
2.1.3.1	Pengertian <i>Work Life Balance</i>	17
2.1.3.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	19
2.1.3.3	Manfaat <i>Work Life Balance</i>	21
2.1.3.4	Indikator <i>Work Life Balance</i>	22
2.2	Kerangka Pemikiran.....	25
2.3	Penelitian Terdahulu	26
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....		29
3.1	Jenis Penelitian.....	29
3.2	Jenis data.....	29
3.4.1	Data Primer.....	29
3.4.2	Data Sekunder	29
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.4	Populasi dan Sampel.....	31
3.4.1	Populasi	31
3.4.2	Sampel	31
3.5	Definisi Operasional Variabel.....	32
3.6	Teknik Pengolahan Data	33
3.7	Teknik Analisis Data.....	35
3.7.1	Uji Kredibilitas	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		37
4.1	Hasil Penelitian	37
4.1.1	Gambaran Umum	37

4.1.1.1	Sejarah BPRS Syarikat Madani.....	37
4.1.1.2	Visi dan Misi BPRS Syarikat Madani.....	38
4.1.1.3	Struktur Organisasi BPRS Syarikat Madani Cabang Tanjungpinang.....	39
4.1.1.4	Tugas dan Fungsi Pokok	40
4.1.2	Keadaan Karyawan.....	45
4.1.2.1	Keadaan Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	45
4.1.2.2	Keadaan Karyawan Berdasarkan Status Menikah.....	46
4.1.2.3	Keadaan Karyawan Berdasarkan Masa Kerja	46
4.1.3	Karakteristik Informan	47
4.1.4	Hasil Analisis Data	48
4.1.4.1	Reduksi Data (<i>Data Reduction</i>) Wawancara.....	48
4.1.4.2	Penyajian Data (<i>Data Display</i>).....	64
4.1.4.3	Penarikan Kesimpulan (<i>Conclusion Drawing/Verification</i>)	69
4.2	Pembahasan.....	72
4.2.1	<i>Work Interference With Personal Life (WIPL)</i>	73
4.2.2	<i>Personal Life Interference With Work (PLIW)</i>	75
4.2.3	<i>Personal Life Enhancement Of Work (PLEW)</i>	77
4.2.4	<i>Work Enhancement Of Personal Life (WEPL)</i>	78
BAB V	PENUTUP.....	81
5.1	Kesimpulan	81
5.2	Saran	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1. 1	Data Karyawan Bank Syariah Madani Cabang	6
Tabel 3. 1	Kerangka Pemikiran.....	33
Tabel 4. 1	Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4. 2	Jumlah Karyawan Berdasarkan Status Menikah.....	46
Tabel 4. 3	Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa Kerja	46
Tabel 4. 4	Daftar Informan Penelitian.....	47
Tabel 4. 5	Reduksi Wawancara Dimensi (WIPL).....	48
Tabel 4. 6	Reduksi Wawancara Dimensi (WIPL).....	49
Tabel 4. 7	Reduksi Wawancara Dimensi (WIPL).....	50
Tabel 4. 8	Reduksi Wawancara Dimensi (PLIW).....	52
Tabel 4. 9	Reduksi Wawancara Dimensi (PLIW).....	53
Tabel 4. 10	Reduksi Wawancara Dimensi (PLIW).....	55
Tabel 4. 11	Reduksi Wawancara Dimensi (PLEW).....	56
Tabel 4. 12	Reduksi Wawancara Dimensi (PLEW).....	58
Tabel 4. 13	Reduksi Wawancara Dimensi (PLEW).....	59
Tabel 4. 14	Reduksi Wawancara Dimensi (WEPL).....	61
Tabel 4. 15	Reduksi Wawancara Dimensi (WEPL).....	62
Tabel 4. 16	Reduksi Wawancara Dimensi (WEPL).....	63
Tabel 4. 17	Hasil Penyajian Data	64

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Halaman
	Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	25
	Gambar 3. 1 Triangulasi Sumber	36
	Gambar 4. 1 Sturktur Organisasi BPRS Syarikat Madani Cabang Tanjungpinang	40

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran
Lampiran 1	: Pedoman Wawancara
Lampiran 2	: Transkrip Hasil Wawancara
Lampiran 3	: Dokumentasi
Lampiran 4	: Surat Pernyataan Selesai Penelitian
Lampiran 5	: Presentase Plagiat

ABSTRAK

ANALISIS *WORK LIFE BALANCE* PARA KARYAWAN BANK SYARIKAT MADANI CABANG TANJUNGPINANG

M.Jamil, 17612107, Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang
Jnasri813@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis *Work Life Balance* Para Karyawan Bank Syariah Madani Cabang Tanjungpinang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 6 orang.

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kualitatif dimana penelitian ini bersifat deskriptif yaitu untuk mengetahui atau menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti. Objek penelitian ini yaitu Bank Syariah Madani Cabang Tanjungpinang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu teknik wawancara dan dokumen. Adapun teknik pengolahan data hasil wawancara yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Kemudian dalam menguji kredibilitas data dilakukan dengan menggunakan teknik triangulasi sumber.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* para karyawan Bank Syariah Madani Cabang Tanjungpinang telah memiliki empat dimensi *Work Life Balance* yaitu *Work Interference with Personal Life*, *Personal Life Interference with Work*, *Personal Life Enhancement of Work* dan *Work Enhancement of Personal Life*.

Kesimpulan yang dapat diambil pada penelitian ini bahwa *work life balance* para karyawan bank syariah madani cabang Tanjungpinang dapat dikategorikan baik, dikarenakan semua dimensi yang dimiliki para karyawan menunjukkan hasil positif.

Kata Kunci: *Work Life Balance*,

Dosen Pembimbing 1 : Muhammad Mu'azamsyah, S.Sos., M.M

Dosen Pembimbing 2 : Betty Leindarita, S.E., M.M

ABSTRACT

ANALYSIS OF WORK LIFE BALANCE OF EMPLOYEES OF CIVIL SYARIKAT BANK TANJUNGPINANG BRANCH

M.Jamil, 17612107, Management, STIE Pembangunan Tanjungpinang

jnasri813@gmail.com

The purpose of this research is to analyze the Work Life Balance of the Employees of Bank Syariah Madani Tanjungpinang Branch. The sample in this study amounted to 6 people.

The research method used in this study is a qualitative method where this research is descriptive in nature, namely to know or describe the reality of the events studied. The object of this research is the Civil Society Bank of Tanjungpinang Branch. Data collection techniques used are interview and document techniques. As for the interview data processing techniques used are data reduction, data presentation and drawing conclusions. Then in testing the credibility of the data is done by using the source triangulation technique.

The results of the study show that the Work Life Balance of Bank Syariah Madani Branch Tanjungpinang employees already has four dimensions of Work Life Balance, namely Work Interference with Personal Life, Personal Life Interference with Work, Personal Life Enhancement of Work and Work Enhancement of Personal Life.

The conclusion that can be drawn in this study is that the work life balance of the employees of the Tanjungpinang branch of the Civil Service Bank can be categorized as good, because all the dimensions possessed by the employees show positive results.

Keywords: Work Life Balance,

Dosen Pembimbing 1 : Muhammad Mu'azamsyah, S.Sos., M.M

Dosen Pembimbing 2 : Betty Leindarita, S.E., M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi saat ini, dengan laju pertumbuhan ekonomi global, persaingan lebih besar dari sebelumnya, setiap organisasi berlomba untuk mendapatkan keuntungan paling banyak dengan sumber daya paling sedikit. Dari semua sumber daya yang mendukung organisasi, sumber daya manusia memberikan kontribusi paling besar. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2015).

Oleh karena itu, tampak sulit bagi suatu organisasi untuk berjalan dengan lancar dan mencapai tujuannya jika para karyawannya tidak mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Manajemen adalah satu proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengawasi penggunaan sumber daya agar tercapainya suatu tujuan kinerja. Untuk mencapai tujuan kinerja tersebut dibutuhkan manajemen sumber daya manusia (Wibowo, 2017).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam perusahaan. manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada dalam perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan. Para karyawan disuatu perusahaan

bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai produktivitas kerja yang diinginkan (Siagian, 2019).

Kualitas sumber daya manusia atau karyawan dianggap sebagai salah satu dari beberapa faktor penting dalam suatu organisasi sebagai mekanisme atau sarana yang digunakan organisasi untuk mencapai tujuannya. Agar organisasi berhasil mencapai tujuannya, setiap organisasi perlu memperoleh karyawan yang kompeten serta loyal dan atau berkomitmen pada organisasi. komitmen organisasi diperlukan karena mencerminkan loyalitas, motivasi, dan inisiatif karyawan untuk berkontribusi pada organisasi (Wibowo, 2017).

Organisasi dapat dikatakan hebat apabila mengkedepankan kualitas dan kenyamanan para pekerjanya dalam melakukan semua pekerjaan yang diberikan oleh organisasi, contohnya adalah pemimpin yang unggul yang mencari dan menerapkan keseimbangan kerja bagi karyawannya, pemimpin menciptakan lingkungan kerja dimana keseimbangan kehidupan kerja yang diharapkan berjalan dengan baik dan sesuai harapan, diaktifkan, dan didukung. Sehingga para pemimpin dapat mempertahankan karyawan yang luar biasa dengan menerapkan keseimbangan kehidupan kerja atau *Work-Life Balance*.

Istilah *Work Life Balance* pertama kali dikenal di Inggris pada akhir tahun 1970-an untuk menggambarkan keseimbangan antara pekerjaan individu dengan kehidupan pribadi individu itu sendiri yang sering kali mengabaikan keluarga dan mereka hanya merealisasikan waktu senggang demi tercapainya tujuan suatu organisasi. namun sekarang cukup banyak pihak organisasi yang saat ini

menerapkannya, dilihat dari berbagai faktor yang membuat sebuah organisasi menerapkan *Work-Life Balance* dalam menjalankan pekerjaan terhadap para pekerja untuk meningkatkan kualitas kerja dan waktu bagi para pekerjanya sehingga dapat dikatakan program *Work Life Balance* sudah dikatakan cukup baik (Pangemanan, 2017).

Menurut Swift (Annisaa Miranty, 2014) keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu masalah yang penting untuk diperhatikan bagi seluruh karyawan dan organisasi. *Work-Life Balance* (keseimbangan kehidupan kerja) adalah sejauh mana karyawan secara seimbang terlibat dan puas dalam perannya di kehidupan pekerjaan dan kehidupan non pekerjaan. Ketika seorang tidak dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan masalah kehidupan diluar pekerjaan maka dapat didefinisikan ia akan memilih pekerjaan lain yang dapat menyeimbangkan antara dua hal tersebut atau bahkan ia memilih untuk berhenti bekerja.

Fisher, Bulger dan Smith (Nafis, 2020). *Work Life Balance* didefinisikan sebagai keseimbangan tingkat pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang. Pekerjaan dan keluarga adalah hal yang paling penting dalam kehidupan kebanyakan orang, oleh karena itu menyeimbangkan kedua hal ini sangat penting untuk kesejahteraan pekerja. Setiap pekerja membutuhkan keseimbangan antara kehidupan pribadi mereka dengan kehidupan kerja. Hal ini penting karena ketika seseorang berfokus hanya pada satu hal saja maka akan mengurangi produktivitas diri terkait dengan kehidupan pribadi atau pekerjaan.

Menurut Lockwood (Maruno, 2017) *Work Life Balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerja dan kehidupan seseorang individu adalah sama. *Work Life Balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan *Work Life Balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan di mana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja.

Membagi fokus antara kehidupan pribadi dan pekerjaan bukanlah tugas yang mudah. Padahal, kehidupan pribadi dan pekerjaan bukanlah dua hal yang dapat dipisahkan karena saling mempengaruhi satu sama lain. *Work-Life Balance* berhubungan dengan kemampuan karyawan untuk mengatasi stress kerja tanpa mengabaikan aspek kehidupan pribadi mereka. Rasa tanggung jawab dan beban kerja yang dirasakan karyawan berbanding terbalik dengan tingkat keseimbangan kehidupan kerja mereka. Semakin besar stress dan beban kerja, semakin tinggi tingkat stress karyawan dan semakin rendah keseimbangan kehidupan kerja.

Sebelum era *smartphone* dan internet, batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sudah jelas. Mungkin seseorang mulai bekerja ketika mereka sampai di kantor dan berhenti di sore hari. Namun, tidak demikian sekarang, dengan *smartphone* dan internet, kita dapat mengirim email dan berkoordinasi kapan saja, dimana saja. Karyawan juga dapat memberikan presentasi, menulis dokumen, dan bahkan mengontrol server dari rumah, selama mereka memiliki *smartphone* dan internet. Pekerjaan secara bertahap bergeser ke waktu pribadi, waktu tidur, dan bahkan hari libur seorang pekerja.

Kebijakan standar jam kerja yang ditetapkan oleh pemerintah adalah 8 jam sehari dapat dilihat sebagai salah satu kebijakan untuk mencegah terjadinya *overwork* (kerja lembur) pada pekerja. Namun dalam praktiknya, menemukan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidaklah mudah. Karyawan selalu dihadapkan pada target dan beban kerja yang berujung pada kerja lembur. Karyawan harus bekerja extra untuk menangani tugas-tugas kantor, sehingga tidak punya waktu untuk memikirkan kehidupan pribadi dan keluarga dirumah. Begitupun dengan industri perbankan, salah satunya adalah Bank Syariah Madani Cabang Tanjungpinang.

Berdasarkan wawancara pra-penelitian yang dilakukan peneliti kepada dua orang karyawan beserta ibu Karlina selaku manajer operasional di Bank Syariah Madani cabang Tanjungpinang yang dilakukan pada bulan Agustus 2022 saat waktu istirahat (diluar jam kerja) maka diketahui ada beberapa karyawan yang melimpahkan tanggung jawabnya ke rekan kerjanya ketika karyawan tidak berada ditempat saat jam kerja dengan berbagai alasan seperti kepentingan pribadi dan anak sakit. Masalah lainnya yaitu beberapa karyawan yang sudah berkeluarga sering mendapat keluhan kurangnya waktu yang dihabiskan untuk keluarga dan untuk liburan. Waktu untuk mereka berkurang dengan pekerjaan yang dijalani sebagai karyawan bank dengan jam kerja dari pukul 08.00 sampai 17.00. Pada akhir bulan, para karyawan Bank Syariah Madani Cabang Tanjungpinang harus bekerja melebihi jam operasional atau menggunakan hari libur untuk menyelesaikan pekerjaannya. Bekerja lembur di kantor mengisolasi karyawan dari dunia luar dan mereka tidak dapat bersosialisasi diluar lingkungan kerja.

Masalah ini dapat mengakibatkan keseimbangan kehidupan kerja yang buruk dari karyawan bank.

Berikut data karyawan Bank Syariah Madani Cabang Tanjungpinang tahun 2022 :

Tabel 1. 1
Data Karyawan Bank Syariah Madani Cabang Tanjungpinang
Berdasarkan Jabatan

No	Inisial	Jenis Kelamin	Bidang	Status Menikah	Lama Bekerja
1.	AI	Laki-laki	Kepala Cabang	Menikah	15 Tahun
2.	KL	Laki-laki	Kabag Operasional	Menikah	7 Tahun 8 Bulan
3.	MRA	Laki-laki	Kabag Marketing	Menikah	2 Tahun 10 Bulan
4.	MH	Laki-laki	Marketing	Menikah	9 Tahun 7 Bulan
5.	NA	Perempuan	Admin Pembiayaan	Menikah	8 Tahun 10 Bulan
6.	HS	Laki-laki	Marketing	Menikah	3 Tahun 6 Bulan
7.	NZ	Perempuan	Legal	Belum Menikah	6 Bulan
8.	NES	Perempuan	Customer Service	Belum Menikah	1 Tahun 1 Bulan
9.	MM	Perempuan	Teller	Manikah	8 Tahun 10 Bulan
10.	JS	Perempuan	Gadai	Menikah	7 Tahun 7 Bulan
11.	DA	Perempuan	Akunting	Menikah	7 Tahun 8 Bulan
12.	RS	Laki-laki	Driver	Menikah	6 Tahun 1 Bulan
13.	SR	Laki-laki	Office Boy	Menikah	5 Tahun 10 Bulan
14.	RES	Laki-laki	Security	Menikah	9 Tahun

Sumber : BPRS Syariah Madani Cabang Tanjungpinang Tahun (2022)

Tabel diatas merupakan data karyawan di Bank Syariah Madani Cabang Tanjungpinang tahun 2022 meliputi jenis kelamin, bidang pekerjaan, status menikah dan lama bekerja. yang mana jumlah dari karyawan laki-laki sebanyak 7 orang sedangkan karyawan perempuan berjumlah 7 orang dan total dari keseluruhannya ada 14 orang.

Berdasarkan uraian latar belakang, dapat dilihat betapa pentingnya *Work Life Balance* dalam organisasi, maka dengan ini Bank Syariah Madani Cabang Tanjungpinang dapat dijadikan objek untuk diteliti dan peneliti pun tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis *Work Life Balance* Para Karyawan Bank Syariah Madani Cabang Tanjungpinang”.

1.2. Rumusan Masalah

Dengan demikian untuk memudahkan penelitian ini nantinya, dan agar peneliti ini memiliki arah yang jelas, maka terlebih dahulu dirumuskan permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimanakah *Work Life Balance* Para Karyawan Bank Syariah Madani Cabang Tanjungpinang?”.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis *Work Life Balance* Para Karyawan Bank Syariah Madani Cabang Tanjungpinang.

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Untuk mengetahui *Work Life Balance* para karyaan Bank Syariah Madani Cabang Tanjungpinang.

b. Bagi Organisasi Atau Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan masukan kepada organisasi atau perusahaan bagaimana meningkatkan *Work Life Balance* Para Karyawan Bank Syariah Madani Cabang Tanjungpinang.

1.4.2 Kegunaan Teoritis

a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan mata kuliah yang berhubungan dengan *Work Life Balance* Karyawan.

b. Dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

1.5. Sistematika Penulisan

Pembagian sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan secara singkat tentang gambaran umum dari masalah penelitian yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini terdiri dari teori-teori yang berhubungan dengan pokok permasalahan yang digunakan sebagai tinjauan atau landasan teori dalam menganalisis pemecahan masalah yang telah dikemukakan. Teori-teori tersebut didapatkan dari beberapa sumber literature seperti jurnal yang mendukung untuk pemecahan masalah dan yang akhirnya akan mencapai tujuan penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis, dan juga penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, jenis data yang akan digunakan, teknik pengumpulan data, teknik populasi dan sampling. Definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data, dan analisis data penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan data dan saran yang berhubungan dengan hasil akhir dalam penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, *leadership*, serta upaya pengendalian yang dilakukan dari anggota organisasi tersebut dan penggunaan sumber daya yang tersedia di organisasi tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi sebelumnya (Handoko, 2015).

Manajemen menurut Hery (2013), adalah semua kegiatan atau hal yang dilakukan oleh manajer. Dengan arti lain manajemen adalah proses mengatur kegiatan yang dilakukan dalam sebuah perusahaan atau pekerjaan secara efisien dan efektif dengan melalui bantuan dan pergerakan orang lain. Jadi manajemen adalah kegiatan yang mengatur sebuah proses pekerjaan organisasi dan perusahaan untuk mencapai tujuan dengan memberikan tanggung jawab kepada pekerja, mengarahkan, mengajarkan, dan bahkan menggerakkan pekerja dalam mengikuti arahan untuk mencapai keinginan yang telah direncanakan.

Manajemen menurut Marwansyah (Samsuni, 2017) adalah pandayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian

kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial.

Manajemen adalah upaya untuk mencapai tujuan yang direncanakan melalui kegiatan yang dilakukan oleh orang lain, dengan hal itu manajer mengadakan pembagian atas sejumlah aktifitas yang didalamnya terdapat perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, dan pengendalian.

2.1.1.2 Fungsi manajemen

Menurut Fayor (Aditama, 2020) manajemen terbagi menjadi 4 fungsi yaitu

1. Perencanaan (*Planning*) yaitu fungsi manajemen yang berhubungan dengan memilih tujuan-tujuan, kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, dan program-program dari alternative-alternatif yang ada.
2. Pengorganisasian (*organizing*) yaitu suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut.
3. Pemberian perintah (*commanding*) yaitu pemberian perintah dimana biasanya pemberian perintah diberikan oleh pimpinan tinggi.
4. Pengendalian (*controlling*) yaitu pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan dapat terselenggarakan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia semakin penting dalam kesuksesan suatu organisasi dalam proses pekerjaan mencapai tujuan dan dalam persaingan perusahaan dan organisasi. Dikarenakan manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan sistem formal suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dalam mewujudkan tujuan atau sasaran dari suatu organisasi tersebut, sehingga membuat manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan bagi setiap perusahaan dan organisasi.

Menurut Flippo (Samsuni, 2017) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan pedayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan (Aruan, 2015).

Menurut Suwatno (Rachmadinata, 2017) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber

daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah semua tentang mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting dari sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi. Hal ini karena sumber daya manusia adalah sumber daya dengan akal, emosi, keinginan, kemampuan, pengetahuan, daya dan pekerjaan.

Dalam konteks ini, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah seni mengelola sumber daya manusia berdasarkan efisiensi dan efektivitasnya dalam mencapai tujuan yang telah disepakati oleh perusahaan, pekerja atau masyarakat.

2.1.2.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan keseluruhan penentu dan pelaksanaan beberapa aktivitas, kebijakan, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan. Aktivitas berarti melakukan berbagai kegiatan, misalnya melakukan perencanaan, prngorganisasian,

pengawasan, pengarahan, analisis jabatan, rekrutmen, seleksi, orientasi, memotivasi, dan lain-lain. Menentukan berbagai kebijakan sebagai arah tindakan seperti lebih mengutamakan sumber dari dalam untuk mengisi jabatan yang kosong, memberikan kesempatan pada setiap orang untuk mengisi jabatan dan lain-lain, dan program seperti melakukan program-program latihan dalam aspek metode yang dilakukan, orang yang terlibat dan lain-lain. Secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan artinya semua aktivitas dilakukan dengan tidak bertentangan dengan norma-norma dalam masyarakat yang berlaku (Siagian, 2019).

Menurut Hasibuan (2018) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Fungsi manajerial

- a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

- b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif. Dengan menetapkan

pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3 *Work Life Balance*

2.1.3.1 Pengertian *Work Life Balance*

Menurut Lockwood (Asepta, 2017) *Work Life Balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerja dan kehidupan seseorang individu adalah sama. *Work Life Balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan *Work Life Balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan di mana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja.

Menurut Fisher, Bulger, dan Smith (Nafis, 2020) *Work Life Balance* didefinisikan sebagai keseimbangan tingkat pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang. Pekerjaan dan keluarga adalah hal yang paling penting dalam kehidupan kebanyakan orang, oleh karena itu menyeimbangkan kedua hal ini sangat penting untuk kesejahteraan pekerja. Setiap pekerja membutuhkan keseimbangan antara kehidupan pribadi mereka dengan kehidupan kerja. Hal ini penting karena ketika seseorang berfokus hanya pada satu hal saja maka akan mengurangi produktivitas diri terkait dengan kehidupan pribadi atau pekerjaan.

Menurut Fisher (Pranindhita, 2020) *Work Life Balance* usaha yang dilakukan oleh seorang individu untuk menyeimbangkan dua peran yang sedang dijalankan. *Work Life Balance* adalah karyawan secara seimbang terlibat dan berperan di kehidupan pekerjaan dan kehidupan non – kerja maka bisa dikatakan seseorang tersebut belum menerapkan *Work Life Balance* sehingga apabila

seseorang tersebut belum mampu menerapkannya maka akan menurunnya kinerja dari karyawan tersebut.

Menurut Clarke (Dina, 2018) *Work Life Balance* umumnya merupakan hubungan antara keseimbangan jumlah waktu dan usaha yang dikhususkan untuk pekerjaan dan aktivitas pribadi, untuk menjaga keseluruhan tersebut harmoni dalam kehidupan. Menurut Westman *Work Life Balance* adalah sejauh mana seorang terbawa dan merasakan kepuasan sendiri dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya waktu untuk diri sendiri, waktu untuk bersama orang tua, keluarga, pasangan, teman dan masyarakat) serta tidak terjadinya konflik diantara kedua peran tersebut.

Menurut Lazar (Safitri, 2019) *Work Life Balance* adalah sebagai pencapaian kepuasan semua pengalaman hidup, bahwa untuk mencapai kepuasan pengalaman hidup dibutuhkan energy dari diri sendiri, waktu dan komitmen untuk berkontribusi, dalam pekerjaannya. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan. *Work Life Balance* juga berarti suatu kondisi nyaman dan seimbang pada diri individu dalam menjalankan berbagai peran di dalam kehidupannya, serta minimnya konflik yang terjadi akibat peran ganda.

Menurut Saina dan Rumawas (Putri, 2021) *Work Life Balance* adalah sebuah keseimbangan antara kehidupan individu dalam menjalankan kehidupan kerja dan pribadi secara bersama-sama. *Work Life Balance* menjadi suatu tantangan bagi setiap profesi pekerjaan untuk dapat menyeimbangkan tanggung jawab atas pekerjaan dan keluarga.

Dapat disimpulkan bahwa konsep *Work-Life Balance* adalah bagaimana seseorang menyeimbangkan waktu dan upaya untuk memperoleh dan memenuhi suatu hubungan dalam hal waktu, keterlibatan dan kepuasan sehingga ia dapat memenuhi kedua peran tersebut tanpa mengganggu aktivitas lain yang sedang berlangsung.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Tercapainya *Work Life Balance* dipengaruhi oleh beberapa faktor baik dari dalam maupun dari lingkungan. Griffin (Prasetio, 2019) menuturkan faktor yang memengaruhi *Work Life Balance* terbagi menjadi 3 aspek yaitu :

a. Faktor Individu

1. Kepribadian

Kepribadian adalah cara seorang individu bereaksi terhadap lingkungan dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian manusia terdiri dari beberapa faktor utama *ektraversi* (tingkat kesenangan terhadap hubungan) *aggreableness* atau keramahan (tingkat kepatuhan terhadap orang lain) kesadaran diri/sifat berhati-hati (ketekunan dan motivasi dalam mencapai tujuan), *neurotisme* (ketahanan terhadap stres) dan terbuka terhadap pengalaman.

2. *Psychological well-being* (kesejahteraan psikologis)

Mengacu pada sifat-sifat psikologi yang positif seperti penerimaan diri, kemampuan, harapan dan optimisme. Hal ini berkorelasi positif dengan *Work Life Balance* mereka yang bekerja dengan *psychological well-being* yang tinggi maka memiliki tingkat *Work Life Balance* yang tinggi pula.

3. Kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan adaptasi seseorang dalam mengendalikan emosi, mengepresikan emosi, meregulasi emosi, dan mengolah emosi diri sendiri maupun orang lain. Hal ini akan berkorelasi positif dengan *Work Life Balance*.

b. Organisasi

1. Dukungan

Dukungan dari atasan, organisasi, rekan kerja, berhubungan positif dengan *Work Life Balance*, semakin tinggi dukungan yang diterima oleh karyawan, semakin tinggi pula *Work Life Balance* karyawan tersebut.

2. Pekerjaan

Susunan pekerjaan yang fleksibel dapat membantu karyawan untuk mencapai kehidupan kerja non-kerja yang berjalan beriringan. Dengan kata lain, susunan pekerjaan yang fleksibel dapat meminimalkan konflik antar kehidupan kerja dan non-kerja.

3. Stres kerja

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai persepsi individu terhadap pekerjaan yang dianggap sebagai ancaman serta tidak nyaman individu di lingkungan kerjanya. Stres kerja berhubungan dengan kesehatan bagi karyawan, maka akan berpengaruh terhadap *Work Life Balance* karyawan itu sendiri.

c. Lingkungan sosial

1. Dukungan keluarga

Dukungan keluarga berhubungan dengan *Work Life Balance*. Dukungan emosional dan instrumental yang diterima seseorang dari keluarga dapat membantu tercapainya *Work Life Balance*. Pekerjaan pasangan, pertengkaran dalam rumah tangga, serta ekspektasi akan diperhatikan dan penerimaan juga berhubungan dengan *Work Life Balance*. Yang termasuk dalam dukungan keluarga yaitu dukungan orang tua, serta saudara, suami dan anak.

2. Anak

Jumlah anak dan tanggung jawab akan pengasuhan anak berhubungan dengan *Work Life Balance*. Jumlah anak yang lebih banyak memicu timbulnya stres dan terjadinya konflik antara kehidupan rumah tangga dan karir.

2.1.3.3 Manfaat *Work Life Balance*

Menurut Lazar (Dina, 2018) terdapat manfaat yang bisa dihasilkan perusahaan dengan adanya penerapan *Work Life Balance*, diantaranya sebagai berikut :

1. Mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan
2. Meningkatkan produktivitas
3. Adanya komitmen dan loyalitas karyawan
4. Meningkatkan retensi pelanggan
5. Berkurangnya *turn over* karyawan.

Sedangkan bagi individu atau karyawan yang didapatkan dengan adanya penerapan *Work Life Balance* ini adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kepuasan kerja
2. Semakin tingginya keamanan kerja (*job security*)
3. Meningkatkan control terhadap *Work Life Environment*
4. Berkurangnya tingkat stress kerja
5. Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

2.1.3.4 Indikator *Work Life Balance*

Menurut Schermerhorn (Ramadhani, 2014) keseimbangan kehidupan kerja adalah mampu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. definisi operasional yang akan digunakan untuk mengukur keseimbangan kehidupan kerja yaitu :

1. Keseimbangan waktu

Menyangkut jumlah waktu yang akan diberikan untuk bekerja dan melakukan kegiatan diluar pekerjaan.

2. Keseimbangan keterlibatan

Tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen baik yang bekerja didalam maupun diluar pekerjaan. Hal ini dimana terjadi kepada pekerja harus mampu menempatkan keterlibatannya diluar kerja dengan orang-orang dilingkungan luar.

3. Keseimbangan kepuasan

Tingkat kepuasan kerja pada saat bekerja dan hal-hal diluar kerja. Tingkat kepuasan individu dalam keseimbangan terhadap diri sendiri, keluarga, dan karir. Kepuasan terhadap berhasilnya atau tidaknya individu dalam menyeimbangkan kehidupan dan kehidupan pribadinya.

Menurut McDonald dan Bradley (Dina, 2018b) ada 3 untuk mengukur *Work Life Balance* yaitu :

1. Keseimbangan waktu, menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan berkegiatan diluar pekerjaan, sehingga mampunya karyawan dalam mengatur waktu akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.
2. Keseimbangan keterlibatan, tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen dalam bekerja ataupun diluar pekerjaan.
3. Keseimbangan kepuasan, berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja pada saat bekerja dan hal-hal diluar pekerjaan.

Menurut McDonald dan Bradley (Gilang, 2016) terdapat 3 untuk mengukur *Work Life Balance* :

1. Keseimbangan waktu, menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan kegiatan diluar jam pekerjaan.
2. Keseimbangan keterlibatan, tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen dalam bekerja atau diluar pekerjaan.
3. Keseimbangan kepuasan, berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja pada saat bekerja dan hal-hal diluar pekerjaan.

Sedangkan menurut Fisher, Bulger, dan Smith (Putri, 2021) menyatakan bahwa *Work Life Balance* memiliki 4 dimensi yaitu :

1. *Work Interference With Personal Life* (WIPL) dilihat dari sejauh mana pekerjaan seorang individu dapat mengganggu kehidupan pribadi individu tersebut. Misalnya pekerjaan dapat membuat seseorang menjadi sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.
2. *Personal Life Interfence With Work* (PLIW) dilihat dari sejauh mana kehidupan pribadi seorang individu dapat mengganggu pekerjaannya. Misalnya apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.
3. *Personal Life Enchancement Of Work* (PLEW) dilihat dari sejauh mana kehidupan pribadi seorang individu dapat meningkatkan performa individu dalam bekerja. Misalnya ketika individu merasa senang karena kehidupan pribadinya yang menyenangkan maka hal ini tentu saja dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.
4. *Work Enchancement Of Personal Life* (WEPL) dilihat dari sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, hal ini memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

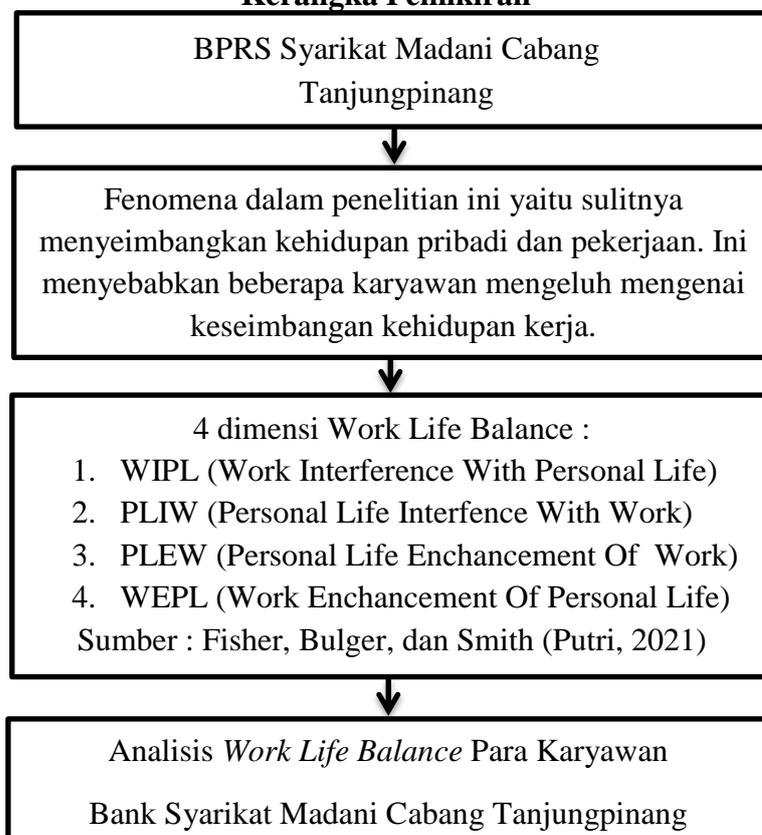
Maka dalam penelitian ini peneliti mengambil 4 dimensi *Work Life Balance* untuk dilakukan penelitian kepada para karyawan Bank Syariah Madani Cabang Tanjungpinang. Dimana 4 dimensi *Work Life Balance* tersebut yaitu :

1. *Work Interference With Personal Life* (WIPL)
2. *Personal Life Interfence With Work* (PLIW)
3. *Personal Life Enchancement Of Work* (PLEW)
4. *Work Enchancement Of Personal Life* (WEPL).

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Darmawan (2013) kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori terhubung dengan faktor yang didefinisikan sebagai masalah yang penting. Berdasarkan konsep diatas dapat dilihat bahwa keseimbangan kerja meliputi :

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep Yang Disesuaikan Untuk Penelitian (2022)

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *Work Life Balance* adalah sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Nafis, 2020) dengan judul penelitian “Analisis *Work-life Balance* Para Karyawan Bank BJB Cabang Indramayu”. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Data yang didapatkan dalam penelitian ini berasal dari data wawancara dengan pihak terkait dan studi dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan Bank BJB Cabang Indramayu telah memiliki 4 dimensi *Work-Life Balance* yaitu *Work Interference With Personal Life*, *Personal Life Interference With Work*, *Personal Life Enhancement Of Inter Work*, dan *Work Enhancement Of Personal Life* dengan kesimpulan yang didapat adalah dimensi yang dimiliki para karyawan menunjukkan hasil yang positif.
2. Penelitian yang dilakukan oleh (Asepta, 2017) dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel, Tbk Branch Malang”. Metode analisis data yang digunakan regresi linier berganda. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif kausal. Hasil penelitian ini menunjukkan *Work-Life Balance* berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Telkomsel, Branch Malang. Semakin baik *Work-Life Balance* karyawan maka semakin baik pula kepuasan kerja yang diperoleh oleh perusahaan dan karyawan. Pengembangan karir juga

berpengaruh yang signifikan terhadap beberapa kepuasan kerja karyawan. Serta di harapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan *Work-Life Balance* pada karyawan karena memiliki pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh (Pangemanan, 2017) dengan judul “Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja”. Metode analisis data yang digunakan regresi berganda. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan metode survey. Hasil penelitain ini menunjukkan Work Life Balance lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Raharja (persero) Cabang Sulawesi Utara. Semakin tinggi *Work Life Balance* maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang diperoleh oleh karyawan dan perusahaan. *Burnout* mempunyai pengaruh yang negativ dengan kepuasan kerja. Semakin rendah *Burnout* maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Hasil tersebut dapat diindikasikan karena meningkatkan *Work Life Balance* juga dapat mengurangi potensi terjadinya *Burnout*, begitupun sebaliknya.
4. Penelitian yang dilakukan oleh (Dolai, 2015) dengan judul penelitain “Mengukur Keseimbangan Kerja Pada Karyawan Industri Asuransi Di India”. Penelitian ini dilakukan untuk mengukur sejauh mana di negara India dalam menerapkan *Work Life Balance* di perusahaan asuransi. Data untuk penelitian ini di kumpulkan melalui kuesioner kepada karyawan

perusahaan asuransi sektor swasta dan publik. Skala yang digunakan untuk mengukur *Work Life Balance* dalam penelitian ini adalah skala 15 item yang diadaptasi dari instrument yang dikembangkan dan dilaporkan oleh Fisher-McAuley. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk membentuk psikometri sifat ukuran yang digunakan untuk mengukur keseimbangan kehidupan kerja dan mencoba untuk melihat apakah ada perbedaan yang mencolok dalam persepsi keseimbangan kehidupan kerja.

5. Penelitian yang dilakukan oleh (Kasbuntoro & Irma, 2020) dengan judul penelitian "*Work Life Balance And job Satifaction : A Case Study of Employees on Banking Companies in Jakarta*" tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Work Life Balance terhadap kepuasan kerja dalam industry perbankan di Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini adalah deskriptif, sampel minimal 10% dari populasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey. Dalam penelitian ini hasil *Work Life Balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja industri perbankan di Jakarta.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian yang menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada falsafat postpositivisme/interpretif, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

3.2 Jenis data

3.4.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (Hidayat, 2017) data primer yaitu data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpul data primer dalam penelitian ini yaitu melalui wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan variabel penelitian yang dilakukan di Bank Syariah Madani Cabang Tanjungpinang.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang didapatkan dari sumber-sumber yang terdahulu atau yang sudah pernah ada sebelumnya. Seperti data yang didapatkan

di perpustakaan atau laporan-laporan yang diperoleh. Menurut (Sugiyono, 2017) Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui perantara. Data sekunder ini diperoleh dari perusahaan, penelitian terdahulu, dan buku.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila penelitian ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik wawancara semi terstruktur (*semistructure interview*). Jenis wawancara ini sudah termasuk dalam kategori *In-Dept Interview* merupakan proses memperoleh keterangan dengan tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden. Dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya.

2. Studi Pustaka

Studi kepustakaan adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan

penelitian. Seperti pengumpulan buku-buku, bahan tertulis serta referensi-referensi yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3. Dokumen

Menurut Sugiyono (2017) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen dalam penelitian ini ditunjuk untuk memperoleh data secara langsung tempat penelitian dengan pengumpulan dokumen baik tertulis maupun dalam bentuk foto serta data yang relevan dalam penelitian selama proses pemerolehan data. Hal ini digunakan sebagai bukti lampiran bahwa didalam proses penelitian tidak terdapat data yang dimanipulasi.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang saja tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek sifat yang dimiliki oleh subyek dan obyek itu (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Bank Syariah Madani Cabang Tanjungpinang yaitu sebanyak 14 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampling merupakan teknik

pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini yaitu *purposive sampling* yang mana teknik ini merupakan bagian dari *nonprobability sampling*. Menurut (Sugiyono, 2017) *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel sumber data yang didasarkan dengan pertimbangan tertentu.

Peneliti hanya memfokuskan kepada karyawan yang sudah lama bekerja dan berpengalaman, guna mempermudah dalam melakukan penelitian yang dilakukan nanti. Karyawan yang memiliki pengalaman dan masa kerja yang lumayan lama dapat membantu dan lebih mengetahui mengenai tempat kerja yang mereka jalani sehingga mempermudah bagi peneliti untuk meneliti objek yang akan dijadikan tempat penelitian bagi peneliti. Untuk menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang sudah menikah dan memiliki anak sudah menjalani masa kerja lebih dari 5 tahun. Maka dalam peneliti mendapatkan sampel sebanyak 6 orang karyawan bank Syariah Madani cabang Tanjungpinang yang terdiri dari berbagai unit kerja sudah menikah dan memiliki anak sudah menjalani masa kerja yang lebih dari 5 tahun. Hal ini dikarenakan mereka harus mampu menyeimbangkan waktu dalam bekerja dan diluar pekerjaan untuk mencapai kepuasan diri bahkan harus selalu menjaga kinerja pelayanan yang harus tetap selalu baik.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah definisi atau uraian-uraian yang menjelaskan dari suatu variabel-variabel yang akan diteliti dan mencakup indikator-indikator

yang ada pada masing variabel. Operasional (variabel) ialah proses mendefinisikan variabel dengan tegas sehingga menjadi faktor-faktor yang dapat diukur. Menurut (Sugiyono, 2017) dengan adanya uraian ini maka penulis akan lebih mudah untuk mengukur variabel yang ada. Untuk lebih mempermudah pemahaman dalam penelitian ini maka peneliti membuat tabel yang menjelaskan mengenai variabel definisi dan indikator tersebut :

Tabel 3. 1
Kerangka Pemikiran

Variabel	Pengertian	Dimensi	No Pertanyaan
<i>Work Life Balance</i>	Menurut Saina dan Rumawas (Putri, 2021) : <i>Work Life Balance</i> adalah sebuah keseimbangan antara kehidupan individu dalam menjalankan kehidupan kerja dan pribadi secara bersama-sama. <i>Work Life Balance</i> menjadi suatu tantangan bagi setiap profesi pekerjaan untuk dapat menyeimbangkan tanggung jawab atas pekerjaan dan keluarga.	1. WIPL (<i>Work Interference With Personal Life</i>)	1, 2, 3
		2. PLIW (<i>Personal Life Interference With Work</i>)	4, 5, 6
		3. PLEW (<i>Personal Life Enhancement Of Work</i>)	7, 8, 9
		4. WEPL (<i>Work Enhancement Of Personal Life</i>)	10, 11, 12
		Sumber : Fisher, Bulger, dan Smith dalam (Putri, 2021)	

Sumber : Data Skunder 2022

3.6 Teknik Pengolahan Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Dalam penelitian ini teknik pengolahan data yang digunakan

yaitu mengikuti Miles dan Huberman. Menurut Miles dan Huberman (Sugiyono, 2017) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu, *data reduction*, *data display*, dan *data conclusion drawing/verification*.

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Reduksi data merupakan proses berpikir sensitif yang memerlukan kecerdasan, keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi. Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya, dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dengan penyajian data, maka akan mempermudah untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami.

3. *Conclusion Drawing/Verification* (Menarik Kesimpulan)

Kesimpulan awal yang ditemukan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada

tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017) uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif terdiri dari uji kredibilitas (*credibility*), uji keteralihan (*transferability*), uji keandalan (*Reliability*), dan uji konfirmasi (*confirmability*). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji kredibilitas (*credibility*) untuk menguji keabsahan data.

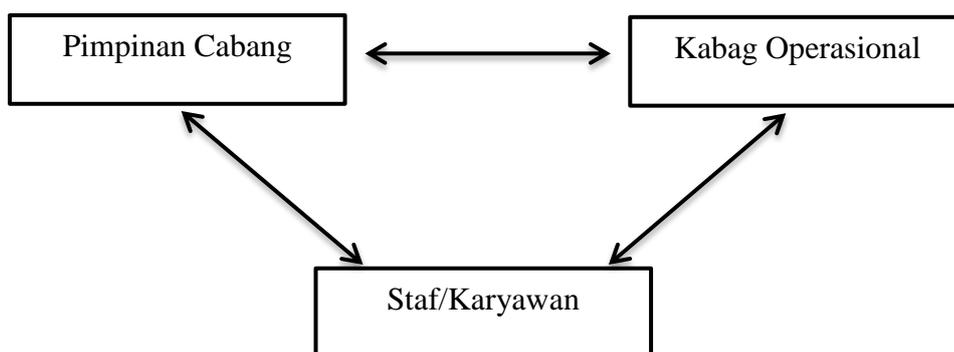
3.7.1 Uji Kredibilitas

Menurut Halim (2019), uji kredibilitas adalah keadaan atau kondisi yang dapat dipercaya dan bisa dipertanggung jawabkan sebagai mana mestinya. Dalam uji kredibilitas data peneliti menggunakan triangulasi data. Menurut (Sugiyono, 2017) triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Dengan demikian triangulasi terdiri dari tiga yaitu yang pertama Triangulasi Sumber, merupakan suatu pengecekan dalam kredibilitas data yang digunakan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber, kemudian data yang telah dianalisis oleh peneliti akan menghasilkan kesimpulan yang kemudian diminta kesepakatan (*member check*) dengan tiga sumber data tersebut. Kedua adalah Triangulasi Teknik, merupakan teknik untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda yang diperoleh dari hasil wawancara, lalu dicek dengan

dokumentasi, atau kuesioner. Dan yang ketiga yaitu Triangulasi Waktu, merupakan teknik yang dilakukan dengan cara mengecek hasil penelitian, dari tim peneliti lain yang diberi tugas melakukan pengumpulan data. Data yang dikumpul dengan menggunakan teknik wawancara dipagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, yang akan memberikan data data lebih valid sehingga lebih kredibel, Triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber yaitu untuk mendapatkan jumlah data populasi dan sampel yang dijadikan objek peneliti. Dengan triangulasi sumber ini peneliti mendapatkan data dari beberapa bidang yang ada di Bank Syariah Madani Cabang Tanjungpinang, serta peneliti juga mencocokkan kesamaan data tersebut. Setelah data yang dianggap sudah benar, maka peneliti akan menggunakan data tersebut pada penelitian ini. dapat digambarkan sebagaimana gambar 3.1 berikut ini :

Gambar 3. 1

Triangulasi Sumber



Sumber : Sugiyono, (2017)

DAFTAR PUSTAKA

- Annisaa Miranty. (2014). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Humanities*, 13(2), 84–94.
<http://journal.uad.ac.id/index.php/HUMANITAS/article/view/6063/3266>
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Asepta, U. yonda, & Maruno, S. arumi P. (2017). *Analisis Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt.Telkomsel, Tbk Branchmalang*. 77–85.
- Dennira, G. R., & Ekowati, D. (2020). Work-Life Balance Karyawan Milenial Level Manajerial Bank Tabungan Negara Syariah. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(2), 194–209.
- Dewi, P. P. A. S. (2020). *Analisis Faktor-Faktor Work-Life Balance Pada Pegawai Pt. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung*. 10(2), 123–131.
- Dina. (2018a). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di Kud Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 184–199.
- Dolai, D. (2015). Measuring Work Life Balance Among The Employees Of The Insurance Industry In India. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 4(5), 140–151.
- Hafid, M., & Prasetyo, A. P. (2019). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *Jurnal Study and Management Research*, 14(3), 48. <https://doi.org/10.55916/smart.v14i3.17>
- Hasibuan, M. S. . (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Hery. (2013). *Cara Cepat Dan Mudah Memahami Pengantar Manajemen*. Gava Media.
- Kasbuntoro, & Irma, D. (2020). Work-Life Balance and Job Satisfaction : A Case Study of Employees on Banking Companies in Jakarta. *International Journal of Control and Automation*, 13(4), 439–451.
<http://sersc.org/journals/index.php/IJCA/article/view/16461/8242>
- Nafis, B., Chan, A., & Raharja, S. J. (2020). Analisis Work-Life Balance para Karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan*

Manajemen Bisnis, 8(1), 115–126.

Pangemanan, F. L., Pio, R. Johnly, & Tumbel, T. M. (2017). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja*. 1–8.

Pranindhita, E. Y., & Wibowo, D. H. (2020). Hubungan Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Di Smk Kabupaten Pati. *Psikologi Konseling*, 16(1), 570–580. <https://doi.org/10.24114/konseling.v16i1.19141>

Putri, A. S., Pratiwi, M. A., & Haryani, D. S. (2021). Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Pada Pekerja Di For Profit Organization (Fpo) Kota Tanjungpinang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(2), 623–634.

Putro, F. I. S. H. S. (2022). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau*. 1–13.

Rachmadinata, N. S., & Ayuningtias, H. G. (2017). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Lintasarta Kota Jakarta. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 17(3), 197. <https://doi.org/10.25124/jmi.v17i3.1156>

Ramadhani, M. (2014). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan – Kerja Terhadap Kesuksesan Karier (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1(2), 1–18. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/597>

Ramdhani, D. Y., & Rasto. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Manajerial*, 20(1), 98–106.

Rebecca, Sarinah, & Putra, A. I. D. (2020). Hubungan antara Work Life Balance dengan Employee Engagement Pada Bank Sinarmas KC Medan. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan*, 1(1), 44–49.

Safitri, N. (2019). *Work Life Balance pada Driver Ojek Syar'i Wanita yang Telah Berkeluarga*. 7(1), 37–72. https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/

Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31(31), 113–124. <http://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>

Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2017). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. Alfabeta.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keli). Rajawali Pers.

Wibowo, M. E. S., & Hartono, E. S. (2020). Studi Fenomenologi Tentang Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Karyawan Sektor Perbankan di Kota Semarang. *Inobis: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(3), 363–377.

Curriculum Vitae



A. Personal Information

Nama : Muhammad Jamil
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat dan Tanggal Lahir : SUBI, 03 Mei 1997
Negara : Indonesia
Umur : 25
Alamat Tinggal : Perumahan Kijang Kencana 3, Km. 11
Agama : Islam
Email : jnasri813@gmail.
Nomor Handphone : 085264235774

B. Latar Belakang Pendidikan

NAMA SEKOLAH	TAHUN LULUS
SDN 003 SUBI	2011
SMPN 1 SUBI	2014
SMAN 1 SUBI	2017