JIMP Vol 5 (1) (Maret 2025) hal: 57 – 71
e - ISSN 2775-9679 p - ISSN 2774-9525
e-jurnal : http://journal.univpancasila.ac.id/index.php/JIMP/

ANALISIS PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BANK SYARIAH INDONESIA KANTOR AREA SAHARJO – JAKARTA SELATAN

Azzahra Nasyatra Sulindra[1], Dewi Kurniawati[2], Indra Ade Irawan[3]

[1,2,3] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia

E-mail koresponden : dewi121824@gmail.com

Diterima 13 Februari 2025, Disetujui 20 Maret 2025

Abstrak

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh Work-Life Balance dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo. Responden dalam penelitian ini menggunakan karyawan PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu dihitung dengan rumus Slovin dengan jumlah sampel yang diuji sebanyak 80 responden. Metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan pengolahan data menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa Work-Life Balance dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai kajian untuk PT.Bank Syariah Indonesia Area Saharjo dalam meningkatkan kualitas karyawan dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, PT. Bank Syariah Indonesia, Area Saharjo

Abstract

This research aims to determine the influence of Work-Life Balance and Work Motivation on Employee Performance at PT Bank Syariah Indonesia, Saharjo Area Office. Respondents in this study used employees of PT Bank Syariah Indonesia, Saharjo Area Office. The sampling method used was calculated using the Slovin formula with a total of 80 respondents tested. The analysis method uses multiple linear regression analysis, classical assumption testing, hypothesis testing, and data processing using SPSS 25. The results of this research show that Work-Life Balance has a significant effect on Employee Performance, Work Motivation has a significant effect on employee performance. Thus, this research concludes that Work-Life Balance and Work Motivation simultaneously influence employee performance at PT Bank Syariah Indonesia, Saharjo Area Office. This research can be used as a study for PT Bank Syariah Indonesia Saharjo Area in improving employee quality and employee performance.

Key words: *Work-Life Balance, Work Motivation, Employee Performance, PT. Bank Syariah Indonesia, Saharjo Area*

PENDAHULUAN

PT Bank Syariah Indonesia adalah bank di Indonesia yang bergerak di bidang perbankan syariah. PT Bank Syariah Indonesia, sebagai salah satu institusi perbankan syariah terbesar di Indonesia, memiliki peran strategis dalam perkembangan industri keuangan syariah. PT Bank Syariah Indonesia (BSI) merupakan bank hasil merger antara PT Bank BRI Syariah Tbk, PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) secara resmi mengeluarkan izin merger ketiga usaha bank syariah tersebut pada tanggal 27 Januari 2021 melalui surat Nomor SR-3/PB.1/2021.

Banyak masyarakat yang sudah mempercayai PT Bank Syariah Indonesia, sehingga PT Bank Syariah Indonesia memiliki berbagai macam aktivitas seperti program tabungan, pinjaman dengan gadai emas, investasi berjangka melalui BSI Deposito Rupiah, dan beberapa program lainnya. Berkaitan dengan berbagai aktivitas PT Bank Syariah Indonesia tersebut, maka dibutuhkan SDM yang berkualitas dan terlatih terutama mampu berkomunikasi dan melayani nasabah dengan baik, terampil menggunakan teknologi digital, mampu menganalisis risiko keuangan, serta mampu menjaga integritas dan profesionalisme sesuai dengan prinsip syariah.

PT Bank Syariah Indonesia membuat aplikasi *super app* baru yang bernama "BYOND by BSI" sehingga aplikasi *mobile banking* yang lama yaitu "BSI Mobile" akan berpindah atau bermigrasi ke aplikasi yang baru lalu pada akhirnya seluruh transaksi dan fitur aplikasi akan dilakukan di aplikasi BYOND. PT Bank Syariah Indonesia memiliki berbagai macam tuntutan pekerjaan dan target perusahaan yang ingin dicapai oleh perusahaan, seperti halnya dalam aktivasi BYOND. PT Bank Syariah Indonesia menentukan target aktivasi BYOND sebanyak 50 aktivasi per harinya dan pada kenyataannya hanya terkumpul kurang lebih 12 aktivasi BYOND per hari, selain itu target tersebut juga cukup membebankan karyawan khususnya di divisi *Consumer Sales Executive* (CSE) karena untuk mengumpulkan aktivasi BYOND sebanyak 50 nasabah per harinya merupakan hal yang cukup berat dan meningkatkan tekanan kerja karyawan. Kemudian, target perusahaan yang dibebankan kepada *Branch Manager* di Kantor Area Saharjo yaitu sebesar 1 triliun rupiah dan nominal tersebut ditentukan oleh Kantor Pusat, namun pada kenyataannya Kantor Area Saharjo belum bisa mencapai target karena dana yang terkumpul hanya sebesar 3,5 milyar rupiah.

Tentunya, PT Bank Syariah Indonesia juga telah mempekerjakan ribuan karyawan di berbagai wilayah di Indonesia. Seiring dengan begitu padatnya aktivitas yang dihadapi oleh karyawan PT Bank Syariah Indonesia dan berbagai tuntutan target perusahaan yang harus dicapai, sehingga karyawan mendapatkan tekanan kerja dan beban pekerjaan yang melebihi standar kapasitas dirinya. Pekerjaan di PT Bank Syariah Indonesia sangat menguras energi dan menguras waktu. Oleh karena itu, penting bagi PT Bank Syariah Indonesia untuk dapat memastikan bahwa karyawannya memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*Work-Life Balance*), serta mempunyai motivasi kerja yang kuat untuk dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik dan lingkungan kerja yang positif.

Work-Life Balance merupakan suatu kondisi dimana seseorang dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Artinya, seorang individu mampu memenuhi tanggung jawab di tempat kerja tanpa mengorbankan waktu, tenaga, atau perhatian untuk keluarga atau waktu untuk kehidupan pribadi. Hal ini merupakan faktor penting bagi setiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang. *Work-Life Balance* adalah seberapa jauh kepuasan individu dalam peran mereka di kehidupan pribadi dan pekerjaan yang tidak memicu konflik diantara keduanya (Ula, Susilawati, & Widyasari, 2019)

Menurut Nurwin & Frianto (2021) menyatakan bahwa faktor lain untuk dapat mencapai kinerja maksimal bagi karyawan adalah motivasi. Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu "*movere*" yang sama dengan "*to move*" dalam bahasa inggris yang artinya mendorong atau menggerakkan. Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang membuat seseorang ingin melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berkembangnya sebuah perusahaan tidak terlepas oleh adanya sebuah kinerja. Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, keberhasilan perusahaan ditentukan salah satunya dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik untuk dapat mencapai tujuan utama perusahaan, hal ini juga terkait dengan kualitas dan kapasitas karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Menurut Riniwati (2016) kinerja adalah perilaku individu dalam melakukan suatu pekerjaan yang menghasilkan ide atau produk untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang berasal dari dalam maupun luar diri karyawan. Faktor internal meliputi pengetahuan, keterampilan, kompetensi, motivasi kerja, kepribadian, sikap, serta perilaku yang mempengaruhi kinerjanya. Sementara itu, faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan atasan, hubungan antar karyawan, dan lingkungan kerja. Baik buruknya kinerja seorang karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan sistematis untuk dapat mendorong kualitas kinerja karyawan yang semakin baik.

Di beberapa penelitian terdahulu, menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan *Work-Life Balance* secara simultan memiliki pengaruh positif atau signifikan terhadap Kinerja Karyawan seperti halnya yang terjadi di PT Bank Syariah Indonesia KC Kediri Trade Center (Siska Yunia Arismawati, Diah Ayu Septi Fauji, Hery Purnomo, 2022) dan PT Bank Mandiri (Persero) TBK Outlet Prioritas Jakarta Pondok Indah (Indri Indirasari, Sri Mardiana, 2022).

KAJIAN TEORI

Work Life Balance

Work-Life Balance adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work-Life Balance* juga dapat didefinisikan sebagai tingkat individu yang dimana dapat menjalankan kedua peran seperti dalam hal pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa menimbulkan konflik antara keduanya. Work-Life Balance sebagai cara bagi

karyawan untuk mempunyai gaya hidup yang berkualitas dan seimbang, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka (Larasati & Hasanati, 2019).

Motivasi Kerja

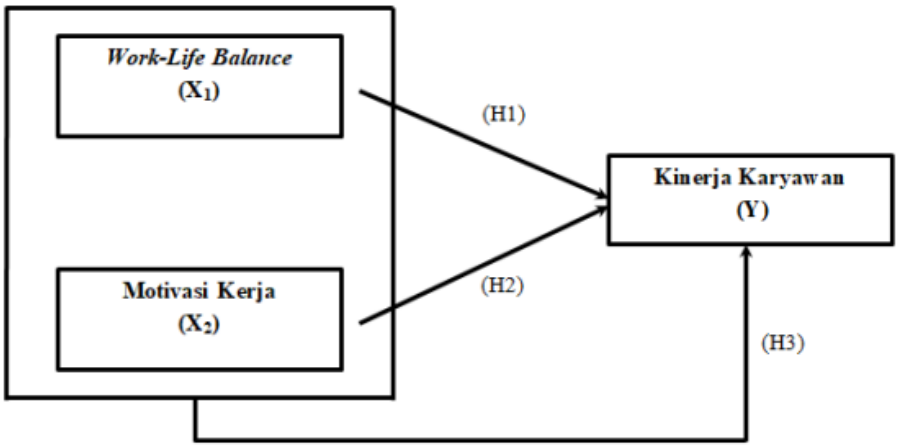
Motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong individu untuk bekerja, misalnya gaji yang mencukupi, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (Hasibuan & Silvya, 2019). Menurut Jufrizen (2017) motivasi adalah salah satu hal yang dapat mempengaruhi tingkah laku manusia. Motivasi juga merupakan sebuah kekuatan yang sumbernya baik dari dalam maupun dari luar sehingga mendorong individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. (Rozzaid, Herlambang, & Devi, 2015).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil output yang dihasilkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh suatu perusahaan. Menurut Arda (2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai individu selama periode tertentu lalu dibandingkan dengan berbagai acuan seperti standar, target, dan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Banyaknya kontribusi yang diberikan oleh karyawan kepada suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dalam penelitian yang disusun berdasarkan fakta, kajian pustaka, observasi. Dalam kerangka pemikiran mencakup teori, dalil, dan konsep yang akan dijadikan menjadi dasar landasan penelitian.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Keseimbangan dalam menjalankan hidup sangat dibutuhkan oleh semua orang, khususnya oleh seseorang yang menghabiskan waktunya lebih banyak bagi pekerjaan atau yang biasa disebut *Work-Life Balance*. Menurut Berk & Gundogmus (2018) mendefinisikan *Work-Life Balance* sebagai dukungan yang diberikan oleh perusahaan terhadap aspek kehidupan pribadi karyawan seperti bekerja dengan jam fleksibel dan cuti keluarga/pribadi. Menurut Rincy & Panchanatham (2010) dalam Yuan

dan Muhamad (2021) menjelaskan bahwa *Work-Life Balance* merupakan suatu keadaan dimana tingkat konflik yang dimiliki oleh karyawan rendah dan perannya di dalam pekerjaan dan keluarga dapat berjalan dengan baik. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Widiati (2019) menunjukkan bahwa *Work-Life* Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Lingga (2020) menyatakan bahwa variabel *Work-Life* Balance berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Menurut Badrianto et al. (2021) dan Arifin et al. (2022) *Work-Life* Balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan penjelasan di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H0: *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H1: *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Sebuah perusahaan membutuhkan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Winardi (2016) menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulton (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Setyo Riyanto, Ady Sutrisno, Hapzi Ali (2017) hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengauh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini sejalan oleh hasil penelitian Jufrizen (2017), Ainannur & Tirtayasa (2018) dan Gultom (2014) yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.Berdasarkan teori dan penjelasan di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H0: Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Work-Life Balance dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Selain *Work-Life Balance*, motivasi kerja juga merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan (Wismawan et al., 2022). Menurut Sunyoto dalam Indra Jaya (2016:22) motivasi adalah sebuah dorongan dalam diri sendiri untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mewujudkan keinginannya. Motivasi kerja adalah suatu sikap yang mempengaruhi seorang karyawan untuk dapat mencapai tujuan dalam bekerja (Susanto, 2019). Motivasi intrinsik dan ekstrinsik berperan penting dalam mendorong kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan atau target perusahaan. Karyawan yang termotivasi akan lebih proaktif, berinovasi tinggi, dan lebih bersemangat dalam bekerja. Hal ini dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan yang lebih baik. Dalam penelitian sebelumnya diketahui bahwa *Work-Life Balance* dan motivasi kerja secara simultan dapat

berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Firdaus, 2022). Kemudian, hasil penelitian yang dilakukan oleh Dina (2018) menyatakan bahwa *Work-Life Balance* dan motivasi kerja secara simultan menghasilkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka *Work-Life Balance* dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.Berdasarkan teori dan penjelasan di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H0: *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

H3: *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan untuk mengukur pengaruh *Work-Life Balance* dan motivasi kerja sebagai variabel independen dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen di PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo. Penelitian ini menggunakan metode survei dari suatu populasi dengan menyebarkan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data yang berisi pernyataan tertulis kepada karyawan dengan skala ukur yang digunakan yaitu Skala Likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo dengan jumlah karyawan sebanyak 280 orang dan jumlah sampel penelitian sebanyak 80 responden. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus *Slovin* dengan signifikansi 10% dan dibulatkan menjadi 80.

Sebelum melakukan analisis data terlebih dahulu melakukan uji validitas dan uji realibilitas. Berdasarkan uji validitas terhadap 80 responden, diketahui bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor setiap variabel baik *work-life balance*, motivasi, dan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan yaitu r hitung > r tabel maka kesimpulannya yaitu masing-masing indikator pernyataan dari semua variabel adalah valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance* (X1) memberikan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,731, Motivasi Kerja (X2) memberikan nilai Cronbach's 57 Alpha sebesar 0,765, dan Kinerja Karyawan (Y) memberikan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,919. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliabel. Penelitian ini juga menggunakan uji asumsi klasik dan metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t , dan uji F dengan bantuan SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Jumlah responden dalampenelitian ini sebanyak 80 responden. Jenis kelamin responden paling banyak wanita sebesar 61%, Usia responden paling dominan sebesar 62% berusia antara 23 sampai dengan 35 tahun, pendidikan responden paling banyak Strata 1/ Sarjana sebesar 72%, dan lama bekerja responden paling banyak yang bekerja selama kurang dari 3 tahun sebesar 41 %. Pengujian asumsi

klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal yang ditunjukkan dari nilai *Asymp. Sig*. (2-tailed) kulmogorove smirnov sebesar 0,200 > 0,05. Data menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas yang terlihat dari hasil nilai *Tolerance* sebesar 0,778 > 0,10 serta nilai VIF sebesar 1,285 < 10,00. Dan data juga bebas dari heteroskedastisitas yang ditunjukkan dari grafik Scatterplot bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters[a,b]	*Mean*	,0000000
	Std. Deviation	3,84201153
Most Extreme Differences	*Absolute*	,075
	Positive	,066
	Negative	-,075
Test Statistic		,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

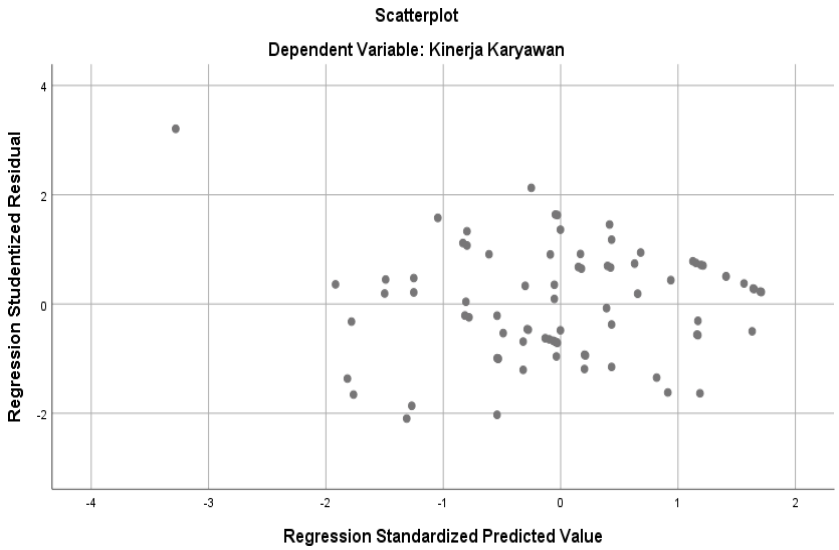
Sumber: (SPSS 25, diolah Peneliti, 2024

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model	***Unstandardized Coefficients***		***Collinearity Statistics***	
	B	**Std. Error**	***Tolerance***	**VIF**
(Constant)	16,936	3,266		
Work-Life Balance	,032	,113	,778	1,285
Motivasi Kerja	,889	,121	,778	1,285

Sumber: (SPSS 25, diolah Peneliti, 2024)



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Sumber: (SPSS 25, diolah Peneliti, 2024)

Hasil pengolahan data dalam penelitian ini merumuskan persamaan linier yaitu Y = 16,936 + 0,032X1 + 0,889X2. Dimana Nilai Konstanta (a) = 16,936 artinya menunjukkan nilai konstan. Jika variabel *Work-Life Balance* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) = 0, maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 16,936. Nilai Koefisien *Work-Life Balance* (b1X1) = 0,032 bernilai positif, artinya jika

Work-Life Balance meningkat 1% dengan asumsi variabel independen lainnya konstan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,032 poin. Nilai Koefisien Motivasi Kerja (b2X2) = 0,889 bernilai positif, artinya jika Motivasi Kerja meningkat 1% dengan asumsi variabel independen lainnya konstan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,889 poin. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R2) sebesar 0,469 atau 46,9%. Jadi dapat disimpulkan bahwa 46,9% variasi variabel Kinerja Karyawan dijelaskan oleh variabel *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja. Sementara sisanya sebesar 53,1% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain diluar model.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]				
Model	**Unstandardized Coefficients**			
	B	**Std. Error**	**t**	**sig.**
(*Constant*)	16,936	3,266	10,037	0,000
Work-Life Balance	,032	,113	3,272	0,002
Motivasi Kerja	,889	,121	8,525	0,000

Sumber: (SPSS 25, diolah Peneliti, 2024)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	,695[a]	,483	,469	3,89159

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, *Work-Life Balance*

Sumber: (SPSS 25, diolah Peneliti, 2024)

Pembahasan

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh *Work-Life Balance* signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t bahwa nilai Signifikansi pengaruh *Work-Life Balance* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,002 < 0,05 dan nilai t hitung 3,272 > t-tabel 1,991. Maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo Sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *Work-Life Balance* maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo. *Work-Life Balance* adalah faktor penting yang berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Ketika seorang karyawan mampu mengatur waktu dan keterlibatan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya seperti keluarga, teman, ataupun hobi, maka ia akan lebih termotivasi, fokus, dan produktif dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kualitas hasil kerjanya. Sebaliknya, jika keseimbangan tersebut tidak dapat tercapai, maka karyawan akan cenderung merasa lelah dan stres yang berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif serta berdampak negatif, baik bagi dirinya sendiri maupun bagi perusahaan yang membutuhkan kontribusi maksimal darinya.

Berdasarkan teori individual behavior apabila seseorang pekerja tidak dapat mengelola waktu dengan baik maka dapat menimbulkan konflik (Wenno, 2014). Jika seseorang tidak mampu

mengelola waktu dengan baik, hal tersebut menunjukkan bahwa mereka belum memiliki *Work-Life Balance* yang optimal. Sebaliknya, ketika seseorang berhasil mengatur waktu dengan efektif, mereka dapat bekerja sesuai tanggung jawabnya di kantor, sehingga tercipta kepuasan kerja yang diiringi dengan munculnya emosi positif atau suasana hati yang menyenangkan selama menjalankan tugas.

Jika karyawan memiliki *Work-Life Balance* yang baik yaitu dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaannya, tentunya dapat memiliki dampak yang signifikan bagi karyawan seperti kinerja karyawan dan kualitas kerja yang semakin baik, serta tetap bisa membagi waktu untuk keluarga, waktu untuk teman, dan waktu untuk diri sendiri (me time atau hobi) atau mengikuti kegiatan sosial di masyarakat.

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Indirasari et al., 2022), (Irsyad et al., 2021), (Brilliantia et al., 2023) yang menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hisnidah et al., 2023) karena menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh motivasi kerja signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t secara parsial bahwa nilai t hitung motivasi sebesar 8,525 > t- tabel 1,991 dan nilai Signifikansi adalah 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan dalam penerapan tugas- tugas di PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo. Motivasi kerja adalah seperangkat perilaku yang memberikan dasar bagi seorang karyawan untuk bertindak dengan cara yang diarahkan pada tujuan tertentu dalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2016) motivasi kerja adalah pendorong yang dapat menciptakan semangat kerja seorang karyawan agar mereka ingin bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan.

Supaya karyawan memiliki kesadaran akan tanggung jawabnya, maka penting untuk memberikan dorongan motivasi yang sesuai. Misalnya, memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah menunjukkan dedikasi tinggi, bekerja keras dalam tim, dan bertanggung jawab terhadap tugasnya. Bentuk penghargaan tersebut bisa berupa kenaikan jabatan atau insentif finansial, sehingga dapat memacu kinerja karyawan menjadi lebih maksimal. Sebab, sebuah penghargaan dan pengakuan terhadap keberadaan karyawan, rasa aman dan nyaman selama bekerja, serta lingkungan kerja yang kondusif juga merupakan bentuk motivasi kerja yang efektif. Ketika kebutuhan karyawan akan semua hal tersebut telah terpenuhi, hal ini akan memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Zulfahmi dan Zulfison, 2023), (Arismawati et al., 2022), (Iftika et al., 2022), (Sofi et al., 2024), (Brilliantia et al., 2023) yang

menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Azzahra Valiandra Adisty, 2023) karena menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Work-Life Balance dan Motivasi Kerja memilki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji F bahwa F hitung 35,946 > F tabel 3,12 dan tingkat Signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi didefinisikan sebagai suatu tingkat kepuasan yang terkait dengan berbagai peran dalam kehidupan seseorang (Muliawati, 2020). Adapun berbagai komponen yang dapat memengaruhi *Work-Life Balance*, seperti karakteristik kepribadian, karakteristik keluarga, karakteristik pekerjaan, dan sikap.

Motivasi merupakan suatu penggerak atau energi yang memberi dorongan bagi seseorang untuk berperilaku dengan tujuan tertentu (Nasution et al., 2019). Definisi alternatif dari motivasi kerja adalah aspek yang mendorong seorang karyawan agar melakukan tindakan dan memberikan kontribusi maksimal dalam pekerjaannya dengan memanfaatkan semua keterampilan atau keahlian yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan (Swasti & Ulfaturrosida, 2022). Keberadaan motivasi kerja memiliki peran penting bagi suatu perusahaan yaitu sebagai faktor pendorong bagi kinerja karyawan (Prasada & Kristianti, 2021). Dalam rangka meningkatkan semangat dan kinerja karyawan, serta meningkatkan efisiensi kerja karyawan, dan mengoptimalkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya maka dibutuhkan suatu motivasi kerja (Erica et al., 2020).

Berdasarkan hasil pengujian Adjusted R Square terlihat bahwa besarnya nilai Adjusted R Square adalah 0,469 yang berarti *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 46,9%, sedangkan 53,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model. Ketika *Work-Life Balance* dan motivasi kerja yang positif berjalan seiring, mereka menciptakan sinergi yang memperkuat dampak positif pada kinerja karyawan. *Work-Life Balance* yang berjalan dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan yang semakin baik. Motivasi kerja yang maksimal dan terpenuhi juga dapat memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan. Dengan demikian, *Work-Life Balance* dan motivasi kerja yang positif secara simultan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Niswah Brilliantia dan Ika Korika Swasti, 2023) yang menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian data penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work-Life Balance* yang diterapkan pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja yang diterapkan pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan.
3. *Work-Life Balance* dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, *Work-Life Balance* dapat memainkan peran kunci dalam membentuk dan memperkuat kinerja karyawan yang positif. Sebaliknya, motivasi kerja yang mendukung faktor-faktor seperti pengakuan, penghargaan, dan peluang pengembangan karier juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Keduanya saling berkaitan dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik dan berkualitas.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat disampaikan penulis dalam penelitian ini antara lain:

1. Pada variabel Work-Life Balance, disarankan agar PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo dapat meningkatkan kebijakan yang lebih mendukung Work-Life Balance. Perusahaan dapat menerapkan fleksibilitas kerja yang meliputi jam kerja fleksibel atau Work From Home, menyediakan layanan konsultasi karyawan untuk membantu karyawan mengelola stress, dan membuat fasilitas penitipan anak di kantor bagi karyawan yang telah menjadi orang tua dengan tanggung jawab pengasuhan. Selain itu, disarankan juga agar PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo dapat menyediakan program pelatihan karyawan dalam pengembangan problem solving, sehingga karyawan dapat memiliki keberanian untuk menyampaikan pendapat dan mengusulkan ide-ide menarik saat meeting ataupun memberikan solusi terbaik bagi perusahaan ketika menghadapi masalah. Karyawan juga disarankan untuk dapat membagi waktu dengan adil dalam bekerja dan mengurus keluarga di rumah, sehingga tidak mengganggu waktu untuk pekerjaan atau keluarga. Dengan demikian, diharapkan dapat membantu karyawan menjalankan peran mereka di rumah tanpa mengorbankan performa kerja, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kinerja karyawan semakin baik.
2. Pada variabel Motivasi Kerja, disarankan agar PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo dapat meningkatkan perhatian dan apresiasi yang cukup terhadap kinerja karyawan. Pihak manajemen bisa membuat program seperti pemberian reward “Employee Of The Month” bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja atau mencapai target dalam periode tersebut contohnya seperti memberikan reward tersebut kepada divisi Consumer Sales Executive (CSE) ketika

berhasil mencapai target 50 aktivasi BYOND per hari dan divisi lain yang berhasil mencapai target sesuai arahan Branch Manager sebagai bentuk apresiasi dari pihak manajemen kepada karyawan yang telah mencapai target perusahaan. Kemudian, PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo juga disarankan agar dapat memberikan umpan balik positif dan menciptakan budaya kerja yang apresiatif di mana keberhasilan karyawan dihargai secara terbuka. Karyawan juga harus bisa membangun komunikasi yang baik dengan atasan dan rekan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung serta karyawan memiliki kesadaran diri untuk selalu meningkatkan keahlian (skill) dalam bekerja khususnya inisiatif ketika melakukan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. Jurnal Penelitian IPTEKS, 4(1), 47-62.

Adisty, A. V. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Islami dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Indonesia Kc Bandung Suniaraja). Educationist: Journal of Educational and Cultural Studies, 2(1), 266-274.

Ainanur, A & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1),1-14

Akter, N., & Hussain, M. M. (2016). Effect of Compensation on Job Performance: An Empirical Study. International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences, 4(August 2016), 315–324. https://doi.org/10.1007/978-3-030-49889-4_26

Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 18 (1), 45–60. https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097

Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work-Life Balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen, 8(4), 1211.

Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis, 15(1), 37-46.

Arismawati, S. Y., & Purnomo, H. (2022). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Kediri Trade Center. Prosiding Simpoium Nasional Manajemen dan Bisnis, 1(1), 75-84.

Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 4(2), 951–962. https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460

Berk, C., & Gundogmus, F. (2018). The Effect of Work-Life Balance on Organizational Commitment of Accountants. Management, 13(2), 137–159.

Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). Perilaku Organisasi. Umsu Press. Bukhori, M., & Dewi, E. K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Akademika, 16 (113–120).

Brilliantia, N., & Swasti, I. K. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Di PT Pelindo Marine Service. Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 7(1), 1033-1042.

Dasmadi, D. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai di Kantor Ketahanan Pangan kabupaten Klaten. Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah, 4(2), 1171-1181.

Dina, D. (2018). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan di KUD Minatani Brondong Lamongan. Jurnal Indonesia Membangun, 17(2), 184–199.

Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurn al Riset Ekonomi Dan Bisnis, 13(1), 1. https://doi.org/10.26623/jreb.v13i1.2182

Erica, D., Suryani, I., Hoiriah, & Vidada, I. A. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aneka Gas Industri Tbk. Jurnal Ecodemica, Vol. 4 No. 1 April 2020, IV(1), 53.

Ferdinand, A. (2014). Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi Tesis Dan Disertasi Ilmu Manajemen (5 ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Firdaus, M. W. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada di Masa Pandemi (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali. I. (2015). Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 untuk Penelitian Empiris. Semarang: Universitas Diponegoro.

Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 14(2), 176-184.

Hafid, M. (2017). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). XIV(3), 52–61.

Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu, 134–147.

Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu SP, Haji. (2014). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara. Hisnidah, M., & Solekah, N. A. (2023). Analisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, fasilitas kerja, Work-Life

Balance dan flexible work space terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Kc Malang. Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah, 6(2), 303-315.

Iftika, R. A., & Nur, S. K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai PT Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Jember Sudirman). At-Tasharruf" Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Syariah", 4(2), 43-51.

Indirasari, I., & Mardiana, S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Outlet Prioritas Jakarta Pondok Indah. Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang, 2(2), 245-256.

Indra Jaya, S. N. (2016). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT KAO Indonesia. JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi), 20-29.

Irsyad, F., Hendriani, S., & Putro, S. (2021). Analisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan Work-Life Balance terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau. Jurnal Pendidikan Tambusai, 5(3), 10992-11000.

Ismail Shaleh, M Nuruddin Subhan, & Yuli Ardianto. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI HOLLAND BAKERY DEPOK. JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila, 3(2), 134-146

Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat. Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. Jurnal Riset Sains Manajemen, 1(1), 27–34. https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809

Kumar, V. G., & Janakiram, B. (2017). Theories of Work-Life Balance – A conceptual review. International Research Journal of Management and Commerce.

Larasati, D. P., & Hasanati, N. (2019). The effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in millennial generation. 4th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2018), 390–394.

Lingga, A. S. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Family Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Jenjang Karir. Manajemen Bisnis, 6(2), 1134–1137.

Maretta, G., Worang, F. G., & Dotulong, L. O. (2022). pengaruh Work-Life Balance dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. bank sulutgo cabang utama di manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 10(1), 528-537.

Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2017). The Impact of Work-Life Balance on Employee Performance with Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka: A Mediation Model. Kelaniya Journal of Human Resource Management, 12(1), 72–100.

Muliawati, T. F. A. (2020). Peran WorkLife Balance Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM) , 8(3), 606–619.

Mundung, M. S., Trang, I., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Di Minahasa. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 10(3), 353-364.

Muthukumar, M., Savitha, R., & Kannadas, P. (2017). Work-Life Balance. Global Journal of Finance and Management.

Nasution, H. M., Sudiarti, S., & Harahap, I. (2019). Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. AT-TAWASSUTH, IV(1), https://news.ge/anakliis-porti-arisqveynis-momava.

Nurwin, K. J., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. Jurnal Ilmu Manajemen, 9(3), 1- 10.

Prasada, D., & Kristianti, L. S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pratama Mega Kencana. JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 4(4), 272–278. https://doi.org/10.54371/jiip.v4i4.269

Reksohadiprodjo (2015). Dasar-Dasar Manajemen, Edisi Kedua, Yogyakarta: BFPE.

Riniwati, H. Prasetyo, B. D. (2016). Influence Of Leadership Style, Motivation And Discipline To Work Productivity Of Department Marine And Fisheries. Economic and Social of Fisheries and Marine. https://doi.org/10.21776/ub.ecsofim.2016.004.01. 02.

Riskarini, D., Trirahayu, D., Kurniawati, D., & Ardianto, Y. Flexible Work Arrangements, Stress, Work-Life Balance, and Motivation: their Implications on Junior High School Teachers in the Depok Region.

Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015, Desember). Pengaruh Kmpensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi). Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 1(2), 201-220

Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam, 8(1), 29-36.

Saina, I., Pio, R., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT, 4(3), 1–9.

Sania Azhari, Nyoman Suprastha, & Nisa, C. N. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI JAKARTA SELATAN . JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila, 3(2), 125-1333.

Schabracq, M.J., D., 2018., The Handbook Of Work and Health Pyschology (Second Edi). John Wiley & Sons, Ltd.

Setyawan, J., Rusdianti, E., & Widhiastuti, H. (2021). Pengaruh Kepuasan, Kompensasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Keterlibatan Karyawan. Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis, 13(1), 100–110.

Setyo Riyanto, Ady Sutrisno, Hapzi Ali. 2017, 7(3) 342-348. The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. International Review of Management and Marketing. available at http:www.econjournals.com

Siswanto, B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jims, 7(2). Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

Sofi, M. H., & Hasanah, S. (2024). ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMBIAYAAN PADA PT BANK SYARIAH INDONESIA KANTOR CABANG SEMARANG MT HARYONO. Journal of Management and Innovation Entrepreneurship, 1(2), 313-332.

Solikhah, S. d. (2018). Pengertian Work-Life Balance. Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perum Perumnas Kantor Pusat Jakarta Timur. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 300.

Sudiardhita, K. I. R., Mukhtar, S., Hartono, B., Herlitah, Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. Academy of Strategic Management Journal, 17(4), 1–14.

Sugiyono. (2014). Statistika untuk penelitian. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Edisi ke-2 Bandung: Alfabeta.

Sulton, M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember. Skripsi Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Jember.

Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. Agora, 7(1).

Swasti, I. K., & Ulfaturrosida, I. (2022). Pengaruh Kompetensi Teknis, Sikap, Serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. Gudange Tahu Takwa Kediri. EKONIKA: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri, 7(2), 196. https://doi.org/10.30737/ekonika.v7i2 .2971

Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widyasari, S. D. (2019). Hubungan antara Career Capital dan Work-Life Balance pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik. Psikoislamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam, 12(1), 13. https://doi.org/10.18860/psi.v12i1.6391

Usma, K. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA, WORK-LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT VISI GLOBALINDO DATA UTAMA (Doctoral dissertation, UNSADA).

Wardani, Laila, F., (2021)., Work-Life Balance Para Pekerja Buruh. Pekalongan: NEM.

Wenno, H. (2014). Direct Instruction Model to Increase Physical Science Competence of Students as One Form of Classroom Assesment. International Journal of Evaluation and Research in Education, 3(3), 169– 174

Widiati, Sri, (2019). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan Inspektorat Kabupaten Konawe, Jurnal Manajemen Lakidende Economic & Business, Vol. 1(1). 1-8.

Winardi. (2016). Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta. Wismawan, M. H., Luturlean, B. S., & Bank, X. (2022). Pengaruh Work-Life

Balance Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank X The Effect of Work-Life Balance and Work Motivation on Employee Performance at PT Bank X. 9(2), 887– 892.

Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship, 2(1), 45-54.

Yohanes. (2024). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT WINNING LOGISTIC. (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasila: Jakarta). Diakses dari https://neosiak.univpancasila.ac.id/perpustakaan/pencarian-buku/show/136587

Zulfahmi, Z., & Zulfison, Z. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA (STUDI KASUS PADA PT. BANK SYARIAH INDONESIA CABANG BLOK M). Journal of Accounting, Management and Islamic Economics, 1(2), 713- 730.