

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA (BSI)  
KANTOR CABANG PALEMBANG SUDIRMAN**



ASIA  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
23/12.21

**SKRIPSI OLEH:**

**RENU AMALIA**

**01011481922005**

**MANAJEMEN S1 ASAL D3**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN KEBUDAYAAN**

**RISET DAN TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**PALEMBANG**

**2021**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA (BSI)  
KANTOR CABANG PALEMBANG SUDIRMAN**

Disusun oleh:

Nama : Renu Amalia  
NIM : 01011481922005  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen S1 Asal DIII  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASU  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
23/12.21

Disetujui untuk digunakan dalam melanjutkan ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Tanggal : 18 Oktober 2021

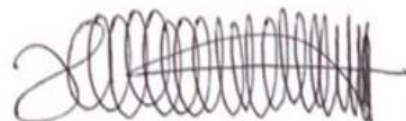
Dosen Pembimbing,  
Ketua



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A.  
NIP.195708291984032003

Tanggal : 21 Oktober 2021

Anggota



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.  
NIP.198907112018031001

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA (BSI)  
KANTOR CABANG PALEMBANG SUDIRMAN**

Disusun oleh:

Nama : Renu Amalia  
NIM : 01011481922005  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen S1 Asal DIII  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
23/12.21

**Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 23 November 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.**

Panitia Ujian Komprehensif  
Palembang, 10 Desember 2021

Ketua

Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A.  
NIP.195708291984032003

Anggota

Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.  
NIP.198907112018031001

Anggota

Wita Farla WK, S.E., M.M.  
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin. Ph.D.,  
NIP.19750901199032001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRASI KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Renu Amalia  
NIM : 01011481922005  
Jurusan : Manajemen S1 Asal DIII  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :  
Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank  
Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang Sudirman.

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A  
Anggota : Dr. Muhammad Ihsan Hadjri, S.T., M.M.  
Tanggal Ujian : 23 November 2021

Adalah benar hasil Karya Saya Sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil  
karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan  
saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan  
gelar kesarjanaaan.

Palembang, 10 Desember 2021  
Pembuat Pernyataan,



Renu Amalia  
NIM. 01011481922005

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**Dream Big, Work Hard. Don't tell people your plans. Show them your results.**

**Selalu ada harapan bagi mereka yang sering berdoa. Selalu ada jalan bagi mereka yang sering berusaha.**

**Kupersembahkan Untuk :**

- ❖ Allah SWT**
- ❖ Kedua Orang Tuaku**
- ❖ Saudari-saudariku**
- ❖ Almamaterku**

## KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji dan syukur penulis haturkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang Sudirman**. Tujuan pembuatan Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis menyadari banyak mendapat saran, bimbingan dan bantuan berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Reza Ghasarma, S.E., M.M, M.B.A selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing selama penulis melaksanakan perkuliahan.
3. Ibu Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A selaku dosen pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam membantu penulis menyelesaikan Skripsi.

4. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku dosen pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam membantu penulis menyelesaikan Skripsi.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen, Staff dan Pegawai Program Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Seluruh Karyawan/Karyawati Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang Sudirman yang telah banyak membantu dan memberikan pengetahuan selama Penulis melakukan penelitian.
7. Kepada orang tuaku tercinta Bapak H. Bambang Irawan dan Ibu Hj. Haula, SKM terima kasih yang tak terhingga karena senantiasa selalu memberi Do'a dan Ridhonya, serta dukungan moral dan materil.
8. Untuk Saudari-saudariku, Mbak Gerhana Irikha, S.E, dan Mbak Heni Pramudita, S.Kep, Ners, yang telah memberikan semangat, motivasi dan inspirasi untuk menyelesaikan Skripsi.
9. Untuk sahabatku Arina Dianty, Ajeng Pratiwi, Fefi Lia Apriani, Karin Dwi Rani, Fahria, Rena Savira, dan Ersyah Fitria yang selalu memberikan semangat dan mendoakan agar penulis lancar dalam menyelesaikan Skripsi.
10. Semua teman-teman seperjuangan khususnya mahasiswa/mahasiswi Manajemen Alih Program D3-S1 Angkatan 2019.



## ABSTRAK

### PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KANTOR CABANG PALEMBANG SUDIRMAN

Oleh:  
Renu Amalia

ASLI  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
22/12-21

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang Sudirman. Populasi dari penelitian ini adalah 59 Karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 59 karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang di dapatkan dari kuesioner yang dibagikan pada 59 responden. Teknik Analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Sederhana. Data diproses melalui program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 26. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

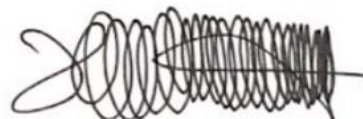
**Kata Kunci:** *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja

**Pembimbing I**



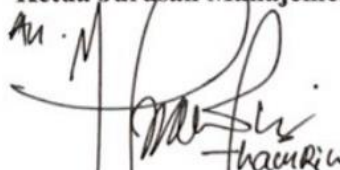
Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A.  
NIP.195708291984032003

**Pembimbing II**



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.  
NIP.198907112018031001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin. Ph.D.,  
NIP.197509011999032001



**ABSTRACT**

**THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT INDONESIAN SHARIA BANK (BSI) PALEMBANG SUDIRMAN BRANCH OFFICE**

By  
**Renu Amalia**

ASLI  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI UIN  
23/12.21.

*This study aims to determine the effect of work life balance on employee job satisfaction at Bank Syariah Indonesia (BSI) Palembang Sudirman Branch Office. The population of this study was 59 employees. The sample in this study amounted to 59 employees using the saturated sample technique. The data collection method used in this study is primary data obtained from questionnaires distributed to 59 respondents. The analysis technique used is Simple Linear Regression Analysis. The data is processed through the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 26 program. The results of this study indicate that Work Life Balance has a positive and significant effect on employee job satisfaction.*

**Keywords: Work Life Balance, Job Satisfaction**

**Advisor I**



**Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A.**  
NIP.195708291984032003

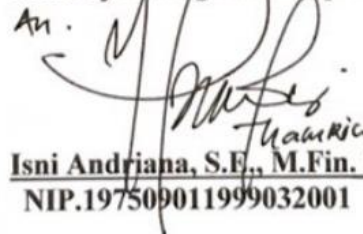
**Advisor II**



**Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.**  
NIP.198907112018031001

**Acknowledged by,  
Head Of Management Department**

An.



**Isni Andriana, S.E., M.Fin. Ph.D.,**  
NIP.197509011999032001

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Renu Amalia

Nim : 01011481922005

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang Sudirman.

ASII  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
23/12.21

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan dilembar abstrak.

Palembang, 10 Desember 2021

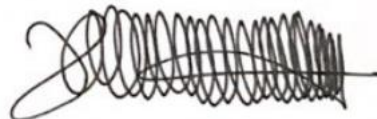
Pembimbing Skripsi

Ketua



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A.  
NIP.195708291984032003

Anggota



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.  
NIP.198907112018031001

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Renu Amalia

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 04 Juli 1998

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat Rumah : Jalan Mp Mangkunegara Kebun Sirih No 56  
RT/RW: 01/01 Kel: Bukit Sangkal Kec: Kalidoni

Alamat E-mail : [renuamalia13@gmail.com](mailto:renuamalia13@gmail.com)

No. HP : 0821 7756 5838

Pendidikan Formal

- SD : SDN Selong 04 Jakarta Selatan
- SMP : SMPN 12 Jakarta Selatan
- SMA : SMAN 18 Palembang
- DIPLOMA III : D III Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
- STRATA SATU : S1 Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF</b> .....	i
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRASI KARYA ILMIAH</b> .....	iii
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>ABSTRACT</b> .....	viii
<b>SURAT PERNYATAAN ABSTRAK</b> .....	ix
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian .....	11
1.4 Manfaat Penelitian .....	11
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	11
1.4.2 Manfaat Praktis.....	11
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	12
2.1 Landasan Teori .....	12
2.1.1 Teori Dua Faktor ( <i>Two Factor Theory</i> ) .....	12
2.1.2 Teori Ketidaksesuaian ( <i>Discrepancy Theory</i> ) .....	13
2.1.3 Teori Keadilan ( <i>Equity Theory</i> ) .....	14
2.2 <i>Work Life Balance</i> .....	16
2.2.1 Pengertian <i>Work Life Balance</i> .....	16
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i> .....	18
2.2.3 Indikator <i>Work Life Balance</i> .....	19
2.2.4 Strategi Meningkatkan <i>Work Life Balance</i> .....	20

2.2.5 Manfaat Menerapkan Program <i>Work Life Balance</i> .....	21
2.3 Kepuasan Kerja.....	22
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	22
2.3.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	24
2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	25
2.3.4 Dampak dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja.....	26
2.3.5 Hubungan Antara <i>Work Life Balance</i> dan Kepuasan Kerja ..	28
2.4 Penelitian Terdahulu .....	30
2.5 Kerangka Konseptual .....	37
2.6 Hipotesis.....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	38
3.2 Rancangan Penelitian .....	38
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	39
3.3.1 Jenis Data .....	39
3.3.2 Sumber Data.....	39
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	40
3.5 Populasi dan Sampel .....	40
3.5.1 Populasi.....	40
3.5.2 Sampel .....	42
3.6 Teknik Analisis Data.....	42
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	42
3.7.1 Uji Validitas .....	42
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	43
3.8 Uji Statistik .....	43
3.8.1 Analisis Regresi Linier Sederhana .....	43
3.8.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	44
3.8.3 Koefisien Korelasi (Uji $r$ ) .....	45
3.8.4 Uji Hipotesis (Uji $t$ ) .....	45
3.9 Definisi Variabel dan Operasional.....	46
3.10 Pengukuran Variabel.....	49

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>50</b>
4.1 Gambaran Umum Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang Sudirman .....	50
4.1.1 Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang Sudirman.....	51
4.1.2. Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang Sudirman.....	52
4.2 Profil Responden.....	52
4.2.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
4.2.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	54
4.2.3 Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	55
4.2.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	56
4.2.5 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	57
4.2.6 Analisis Distribusi Frekuensi Penelitian .....	58
4.2.6.1 Analisis Distribusi Frekuensi Penelitian Variabel <i>Work Life Balance</i> (X).....	58
4.2.6.2 Analisis Distribusi Frekuensi Penelitian Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	68
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	78
4.3.1 Uji Validitas .....	78
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	80
4.3.3 Uji Regresi Linear Sederhana .....	81
4.3.4 Koefisien Korelasi (r).....	82
4.3.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	83
4.3.6 Uji Hipotesis (Uji t).....	84
4.4 Pembahasan .....	85
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>88</b>
5.1 Kesimpulan.....	88
5.2 Saran.....	88
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>91</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>97</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b> Data Lembur Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang Sudirman .....	3
<b>Tabel 1.2</b> Data Status Pernikahan Karyawan BSI Tahun 2021 .....	5
<b>Tabel 1.3</b> Hasil Kuesioner Pra Penelitian Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan.....	8
<b>Tabel 1.4</b> Data <i>Resign</i> Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Tahun 2017-2021.....	9
<b>Tabel 2.1</b> Rangkuman Hasil Penelitian Terdahulu .....	30
<b>Tabel 3.1</b> Jumlah Karyawan BSI Kantor Cabang Palembang Sudirman .....	41
<b>Tabel 3.2</b> Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	44
<b>Tabel 3.3</b> Definisi Variabel dan Operasional .....	45
<b>Tabel 3.4</b> <i>Rating Scale</i> .....	49
<b>Tabel 4.1</b> Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin .....	53
<b>Tabel 4.2</b> Karakteristik Responden Menurut Usia.....	54
<b>Tabel 4.3</b> Karakteristik Responden Menurut Status Pernikahan .....	55
<b>Tabel 4.4</b> Karakteristik Responden Menurut Pendidikan.....	56
<b>Tabel 4.5</b> Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja .....	57
<b>Tabel 4.6</b> Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Work Life Balance (X)</i> .....	58
<b>Tabel 4.7</b> Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	68
<b>Tabel 4.8</b> Hasil Uji Validitas <i>Work Life Balance (X)</i> .....	78



<b>Tabel 4.9</b> Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y) .....	79
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji Reliabilitas.....	80
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	81
<b>Tabel 4.12</b> Interpretasi Koefisien Korelasi .....	82
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Uji Koefisien Korelasi .....	82
<b>Tabel 4.14</b> Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	83
<b>Tabel 4.15</b> Hasil Uji Hipotesis (Uji t) .....	84

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Konseptual .....	37
<b>Gambar 4.1</b> Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang Sudirman .....	52

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang memegang peran penting dalam setiap perusahaan yang didirikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dengan baik. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menggerakkan dan mengelola sumber daya lainnya dengan baik dan benar. jika dilihat dari sifatnya sumber daya manusia memiliki keunikan dari pada aset lainnya. Hal itu dikarenakan sumber daya manusia ini memiliki perasaan, pikiran, dan perilaku, sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan secara aktif. (Istijanto dalam Putera & Harini, 2017).

Banyak perusahaan kini menyadari bahwa kesuksesan karyawan dalam bekerja bukan hanya melalui pencapaian target, *performance*, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki karyawan semata. Namun, yang tak kalah pentingnya adalah keseimbangan karyawan tersebut dalam mengelola kualitas hidupnya terhadap tuntutan kerja. Keseimbangan karyawan dalam bekerja dan menjalani kehidupannya yang berkualitas juga dapat menjadi fokus perhatian perusahaan yang akan menjadikan karyawannya semakin puas dalam menjalani setiap pekerjaannya.

Schermerhorn dalam Ramadhani (2013), mengungkapkan *work life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan

dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Dalam hal ini menyangkut bagaimana karyawan sebagai individu dapat mengatur waktunya untuk bekerja dan juga dapat menikmati waktunya untuk kehidupan pribadinya serta menyisihkan waktu untuk keluarganya. Dengan kemampuan menyeimbangkan tuntutan tersebut karyawan akan tetap menjaga keharmonisan antara tugas dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan.

Bank Syariah Indonesia (BSI) resmi beroperasi pada 1 Februari 2021 dan mendapat izin dari OJK dengan Nomor: SR-3/PB.1/2021 tanggal 27 Januari 2021 perihal Pemberian Izin Penggabungan dari Bank Syariah Mandiri (BSM), Bank BNI Syariah (BNIS) dan Bank BRI Syariah (BRIS). Serta Perubahan Nama dan Menggunakan Izin Usaha atas nama menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI). Bahwa dengan mergernya BSM, BNIS dan BRIS menjadi BSI. Penggabungan ini diharapkan dapat memberikan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik yang akan menjadikan Bank Syariah Indonesia (BSI) banyak diminati lagi oleh nasabah. Tentu sangat penting untuk karyawan memberikan kerja yang optimal agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Yudi Krisnanda Putra sebagai *Branch operations & Service Manager* peneliti memperoleh informasi yaitu dimana sistem kerja yang terkadang mengharuskan karyawan kerja lembur karena tuntutan kerja yang tinggi. Hal ini tentu dapat membuat karyawan cenderung menghabiskan waktu tenaga bahkan pikirannya tersita ke pekerjaan dibandingkan

dengan urusan lainnya. Pada akhirnya menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan di luar pekerjaan.

Berikut Tabel 1.1 yang menunjukkan jumlah karyawan yang lembur per bulan.

**Tabel 1.1 Data Lembur Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI)  
Kantor Cabang Sudirman Palembang**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan Lembur</b>	<b>Jumlah Karyawan Tiap Departemen</b>
Januari (2021)	5 Karyawan	<i>Teller(2) Customer Service(3)</i>
Februari (2021)	10 Karyawan	<i>Consumer Processing(3) Financing Administration(4) Administration Assistant(1) Processing Assistant(1) Collection Assistant(1)</i>
Maret (2021)	13 Karyawan	<i>Consumer Processing(3) Processing Assistant(1) Financing Administration Assistant(4) Collection Assistant(3) Administration Assistant(1) OA/OAS (1)</i>
April (2021)	4 Karyawan	<i>Teller(2) Funding Transaction Staff (1) Customer Service(1)</i>
Mei (2021)	11 Karyawan	<i>Collection Assistant(3) Administration Assistant(1) Financing Administration Assistant(4) Consumer Processing(3)</i>
Juni (2021)	5 Karyawan	<i>Collection Assistant(1) Administration Assistant(1) Consumer Processing(3)</i>
Juli (2021)	8 Karyawan	<i>Financing Administration(2) Funding Transaction Staff(2) Teller(2) Administration Assistant(1) Collection Assistant(1)</i>

*Sumber : Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang Sudirman (2021)*

Waktu kerja normal yang berlaku di Bank Syariah Indonesia (BSI) sekitar 8 jam per harinya dengan total 40 jam per minggu, namun di luar itu seringkali perusahaan menuntut karyawan mereka untuk bekerja lebih lama dari jam kerja normal yang telah ditentukan dikarenakan adanya pekerjaan yang harus diselesaikan atau alasan lain yang mengharuskan karyawan tetap tinggal di kantor walau jam kerja telah selesai atau pada saat akhir pekan. Selain itu karyawan yang membawa pekerjaan mereka saat jam kantor selesai dan melanjutkannya di rumah dikarenakan alasan-alasan tertentu juga dapat digolongkan sebagai tingginya tuntutan waktu kerja. Dalam rangka memberi kesejahteraan kepada karyawan perusahaan juga memberikan uang lembur. Menurut Heru K. Nirwantya (2011), uang lembur merupakan uang yang dibayarkan kepada karyawan yang bekerja diluar jam kerja ataupun karyawan yang bekerja pada hari-hari libur, ataupun karyawan yang memiliki jam kerja lebih besar dari 8 jam dalam sehari, maka sesuai dengan peraturan pemerintah, karyawan yang bersangkutan berhak untuk menerima upah lembur.

Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang Sudirman juga memberikan upah lembur bagi setiap karyawan yang melaksanakan lembur. Biasanya lembur dilakukan setelah kegiatan operasional pada hari kerja dan pada hari *weekend* atau Hari libur nasional. Upah lembur sendiri diberikan pada penggajian bulan berikutnya. Upah yang diberikan diharapkan dapat memberi kepuasan bagi karyawan, tetapi karyawan merasa upah yang diterima tidak sebanding dengan waktu istirahat dan waktu bersama keluarga yang harus dikorbankan karena akibat lembur dapat menyebabkan kelelahan fisik, sehingga

ketika mereka sampai di rumah, mereka sulit merasakan *quality time* dengan keluarganya, karena mereka akan lebih memilih untuk beristirahat dibandingkan menghabiskan waktu dengan keluarga (Mils and Smeatoon, 2003).

Menurut Lockwood (2003) *work life balance* adalah suatu keadaan yang seimbang pada dua tuntutan atau lebih, dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah setara. Status pernikahan menjadi faktor penting ketika berbicara *work life balance* dimana karyawan yang sudah menikah dituntut harus bisa menyeimbangkan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Berikut tabel 1.2 yang menyajikan data status pernikahan karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang.

**Tabel 1.2**  
**Data Status Pernikahan Karyawan BSI Tahun 2021**

Status Pernikahan	Jumlah (Orang)	Persentase
Menikah	39	66,1%
Belum Menikah	20	33,9%
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang Sudirman(2021)*

Menurut Tabel 1.2 data status pernikahan karyawan saat ini didominasi oleh karyawan yang sudah menikah dengan jumlah 39 orang. Karyawan yang telah berkeluarga dihadapkan pada multi peran. Membagi peran antara pekerjaan dan keluarga menjadi tantangan bagi karyawan perempuan dan karyawan laki-laki. Dimana karyawan dituntut sebagai karyawan profesional, dan dapat menjalankan peran dalam keluarga. Peran ganda tidak hanya dirasakan oleh karyawan wanita saja, sama halnya dengan karyawan laki-laki mereka juga dihadapkan pada situasi dimana harus bersikap profesional terhadap pekerjaan



sekaligus bertanggung jawab menjadi kepala rumah tangga dan menjadi seorang ayah bagi anak-anaknya dan peran lain jika karyawan tersebut terlibat dalam organisasi lingkungan sosialnya. Untuk menanggung beban tersebut diperlukan dukungan dari keluarga serta perlunya *work life balance* di lingkungan kerja dan lingkungan sosial karena kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan dua dominan yang memicu *imbalance* (Greenhaus, 2003). Untuk mengetahui apakah karyawan terindikasi mengalami ketidakseimbangan antara peran dalam pekerjaan dengan perannya di keluarga peneliti melakukan wawancara kepada karyawan. Peneliti melakukan wawancara mengenai aspek *Work life balance* yang yang diungkap oleh Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) yang terdiri dari *Time balance* (Keseimbangan Waktu), *Involvement balance* (Keseimbangan Keterlibatan) dan *Satisfaction balance* (Keseimbangan Kepuasan).

Berdasarkan hasil wawancara mengenai ketiga aspek *work life balance* tersebut, hasil yang didapat karyawan masih menghadapi ketidakseimbangan dalam membagi perannya. aspek *time balance* karyawan mengaku tidak memiliki keseimbangan waktu antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, beberapa alasan diantaranya merasa dirumah hanya untuk beristirahat karena sering merasa lelah akibat seharian berada dikantor. Berdasarkan aspek *involvement balance* menggambarkan mereka lebih terlibat secara psikologis kepada pekerjaan mereka, lebih fokus dan konsen pada masalah pekerjaan. Berdasarkan aspek *satisfaction balance* beberapa alasan menggambarkan karyawan tidak memiliki tingkat kepuasan yang sama terhadap peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga. Hal ini dikarenakan mereka merasa lebih puas atas pencapaian kerja mereka

karena di dunia kerja mereka mendapatkan *feedback* berupa materiil sementara dirumah penghargaan yang didapatkan berupa pujian dan tidak bersifat fisik sehingga kurang terasa nyata bagi mereka. Dari penjelasan diatas, fenomena yang dapat dilihat bahwa masih terdapat karyawan yang mengalami ketidakseimbangan antara peran dalam pekerjaan dengan perannya di keluarga.

Kepuasan kerja Menurut Martoyo (2011:142) adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi titik temu antara balas jasa karyawan dari organisasi/perusahaan dengan nilai tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Bila kepuasan karyawan terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap perusahaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif terhadap pekerjaan yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya. Perlunya perusahaan memperhatikan kepuasan kerja dikarenakan karyawan yang puas akan membawa pengaruh positif bagi organisasi, seperti karyawan dapat bekerja secara baik dan sesuai tanggung jawab sehingga meningkatnya efisiensi dan dapat mengatur waktu untuk keluarga sedangkan karyawan yang tidak puas dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi (Sutrisno,2009:76). Berikut ini adalah hasil penyebaran kuesioner pra penelitian tentang variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan sampel sebanyak 20 responden.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Kuesioner Pra Penelitian Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan**

No	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Realisasi
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Pekerjaan	-	13	4	3	-	70	70%
2	Atasan	2	13	2	2	1	73	73%
3	Rekan Kerja	3	12	4	1	-	77	77%
4	Promosi	2	8	8	1	1	69	69%
5	Gaji	1	9	6	3	1	66	66%

Total Skor=  $\sum$  Bobot Nilai x F      Jumlah Responden = 20 Orang  
 Realisasi = Total Skor : Skor Maksimal x 100%

*Sumber: Hasil olah data kuesioner pra penelitian 2021*

Berdasarkan tabel 1.3 dan informasi tambahan yang peneliti peroleh dengan mewawancarai karyawan menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan pada dimensi gaji mendapatkan skor terendah yaitu sebesar 66% dimana karyawan merasa gaji yang diterima belum memenuhi kepuasan karena karyawan merasa belum sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan. Skor terendah berikutnya yaitu promosi sebesar 69% hal ini dikarenakan promosi yang dilakukan belum efektif karena cenderung memprioritaskan kepada karyawan yang sudah berumur. Skor terendah selanjutnya yaitu pekerjaan sebesar 70% hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa karyawan yang diberikan beban pekerjaan yang banyak namun dalam kurun waktu sedikit. Sedangkan faktor lainnya dijelaskan oleh dimensi lain yaitu Atasan 73%, dan Rekan kerja 77%.

Seperti yang diungkapkan Munandar (2014:367) Seorang individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, akan memiliki perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya, salah satu cara mengungkapkan ketidakpuasan kerja maka karyawan akan meninggalkan pekerjaan (*resign*). Berikut data Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang Sudirman yang *resign* tahun 2017-2021 sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Data *Resign* Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI)**  
**Tahun 2017-2021**

Tahun	Total Karyawan Resign (Orang)
2017	6
2018	2
2019	2
2020	2
2021	6

*Sumber : Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang Sudirman*

Dari penyebaran kuesioner kepuasan kerja dan tabel pendukung tersebut dapat dilihat bahwa masih ditemukan fenomena ketidakpuasan kerja pada karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang Sudirman yang mana setiap tahun masih ada karyawan yang meninggalkan pekerjaan (*resign*).

Penelitian yang menguji Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang penulis amati seperti yang pernah dilakukan oleh Shabrina dan Ratnaningsih (2019) dengan judul penelitian Hubungan *Work life Balance* dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Pertani Persero menyatakan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara *Worklife Balance* terhadap

Kepuasan Kerja karyawan pada PT Pertani Persero di Jawa Tengah. Selanjutnya penelitian yang berjudul Pengaruh *Worklife Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat yang dilakukan oleh Aliya dan Saragih (2020) menunjukkan bahwa Karyawan PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadinya dengan pekerjaannya (*Worklife Balance*) dengan sangat baik.

Tetapi terdapat beberapa penelitian yang bertolak belakang seperti menurut Ellyda dan Doddy (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Hubungan *Worklife Balance* dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Di SMK Kabupaten Pati yang menunjukkan hasil dari penelitian ini bahwa kepuasan kerja pada Guru Wanita yang telah menikah tidak dipengaruhi oleh *Work life balance*. Penelitian selanjutnya yang bertolak belakang yaitu penelitian yang diteliti oleh Aurantia dan Rusma (2020) dengan judul pengaruh *Worklife balance* terhadap *Job Satisfication* Di Lingkungan Pegawai Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan hasil yang didapat menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara *work life balance* para pegawai tidak mempengaruhi terhadap kepuasan kerja.

Melihat permasalahan di latar belakang maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang Sudirman”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan masalah yaitu: Bagaimana Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang Sudirman.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi dan informasi mengenai Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan dapat menjadi acuan bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam kebijakan perusahaan mengenai masalah *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang Sudirman.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.Y.Hamali. 2016. Strategi, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Karyawan. Yogyakarta: *Center For Academic Publishing Service*
- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta.
- Alianto A, Anindita R(2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Stres Kerja*. Jurnal Esa Unggul Vol.4 No.2
- Aliya G R, Saragih R (2020). *Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat*. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol.4 No.3
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baron, R.A. dan Byrne, D. (2005). Psikologi sosial. Edisi kesepuluh: jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Cahyadi L, Prastyani D (2020). *Mengukur Work Life Balance, Stres Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Pada Wanita Pekerja*. Jurnal Ekonomi p-ISSN: 2087 8133 Vol.11 No.2
- Delecta, P. (2011). *Work Life Balance International Journal of Current Research* Vol. 33, Issue, 4, pp.186-189.
- Endeka R.F, Rumawas W, Tumbel T(2020). *Worklife Balance dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu*. Jurnal Productivity e-ISSN. 2723-0112, Vol. 1 No.5
- Fisher, G., Bulger, C., & Smith, C. 2009. Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*. 14(4), 441-456.
- Ganapathi I (2016). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT Bio Farma Persero*. Jurnal Ecodemica, Vol. 4 No.1
- George, J and R Jones. (2012). Understanding and Managing Organizational Behavior. Pearson Education, Inc, New Jersey.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang



- Giana, K (2012). *Analisis Pengaruh Work Life Balance dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Martina Berto Tbk (Divisi Marketing)*. Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. (2004). *Organizations Behavior Structure Processes*. Tenth Edition. McGraw Hill Inc
- Gibson, J. L. Dkk. (1997). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta; Penerbit Erlangga
- Greenberg, J., & Baron, R.A., 2003, *Behavior in Organizations*, Eight Edition, Prentice Hall.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. 2003. *The relation between worklife balance and Quality of life*. *Journal of Vocational Behavior*. 63 (3), 510-531.
- Gupta S, Charu (2013). *Analyzing Work Life Balance And Burnout As Predictors Of Job Satisfaction in IT industry of Gurgaon” A Case Study Of IBM & WIPRO in 2008*. *Journal of Business Management & Social Sciences Research* Vol. 2 No.12
- Hamalik Oemar. (2015). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1966). *Work and Nature of man*. Clevaland. World Publishing
- Hudson. 2005. *The Case for Work-Life Balance. 20:20 Series. E-book The Case for Work Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*.
- Junaidin, Ikhrum A, Hardiyono (2019). *Pengaruh Work-life Balance Terhadap Burnout Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan)*. *Management Development and Applied Research Journal* Vol.1 No. 2
- Kasbuntoro et al (2020). *Work-Life Balance and Job Satisfaction: A Case Study of Employees on Banking Companies in Jakarta*. *International Journal of Control and Automation* Vol. 13 No. 4
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta
- Landy, F.J. (1999). *Psychology of work behaviour*; 6th Edition. Belmont: Cole
- Larasati I, Rahayu E (2019). *Hubungan Tingkat Work Life Balance Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Organisasi Pelayanan Kemanusiaan, Karyawan Yayasan Plan Internasional Indonesia*. *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial* Vol 20No 2

- Lawler, E.E. & Porter, W.I. 1968. *Managerial Attitude and Performance*. Illions: Irwin Dorsey Inc
- Lazar, I. Osoian, C. dan Ratiu, P. 2010. *The Role of Work-life Balance Practices in Order*
- Locke, E.A. 1969 “*The Natural and Causes of Job Satisfication, Handbook of Industrial and Arganizational Psychology*” Rand Mc Nally, Chicago
- Lockwood, N.R. (2003). *Work-life balance: Challenges and solutions*. Society for Human Resource Management Research Quarterly, Alexandria, VA.
- Lumunon R, Sendow G, Uhing Y (2019). *Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi*. Jurnal EMBA ISSN 2303-1174 Vol. 7 No. 4
- Luthans F, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Lyness, K. S. & Kropf, M. B. (2005). The relationship of national gender equality and organizational support with work-family balance: A study of European managers. *Human Relations*, 58(1), 33-60.
- M.H. Matondang. 2008. *Kepemimpinan Budaya Organesasi dan Manajemen Strategik*. Cetakan Pertama. Yogjakarta. Graha Ilmu.
- Maeran R, Pitarelli F, Cangiano F (2013). *Work-life Balance and Job Satisfaction Among Teachers Interdisciplinary*. *Journal of Family Studies* Vol. 18 No.1
- Malik, M.I, Awan, M.Z & Saif, M.I (2011). *Employee Work Satisfaction And Work Life Balance*. *Journal institute of interdisciplinary bussines research*. Vol. 03, No 5
- Mangkunegara A.P (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Marina A, Rizal R (2020). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Job Satisfication Di Lingkungan Pegawai Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan*. *Jurnal Adminika* Volume 6 No. 1
- Martoyo. Susilo.. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPF. Yogyakarta
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). *Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* , Vol.49 No.1
- Maurya V. N et al(2015). *Empirical analysis of work life balance policies and its impact on employee’s job satisfaction and performance: Descriptive*

*statistical approach*. American Journal of Theoretical and Applied Statistics  
Vol. 4 No.2

McDonald, P. Bradley, L. and Brown, K. 2005. Explanations for The Provision Utilization Gap in

Moedy, D. M. (2013). Analisis Work-life Balance, Keinginan untuk Meninggalkan Organisasi, Kepenatan (Burnout) dan Kepuasan Kerja pada Dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Skripsi, Universitas Atma Jaya, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.

Munandar, U. 2012. Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat. Jakarta:Rineka Cipta.

Noe, Raymond et al (2006). Human Resource Management 5th Edition. Mc Grawhill

Novelia, P., Sukhirman, I., & Hartana, G.(2013). *Hubungan Antara Work-Life Balance dan Komitmen Berorganisasi Pada Pegawai Perempuan*. Jurnal Psikologi Universitas Indonesia. 1-44

Nugroho. A. 2006. E-Commerce: Memahami Perdagangan Modern di Dunia Maya. Bandung: Informatika Bandung.

Oei, Istijanto. (2010). Riset Sumber Daya Manusia. Gramedia Pustaka Utama. Edisi Revisi

Pangemanan L.F, Pio R.J, Tumbel T.M (2017). *Pengaruh Worklife balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol.5 No.3

Paramita, P., Waridin. (2006). Analisis pengaruh work-family balance dan program family friendly terhadap kepuasan kerja studi kasus pada rumah sakit panti wilasa citarum, Semarang, Jurnal Bisnis Strategi, 15 (1), 22-30.

Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). *Work life balance or work-life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations*. Journal of Management & Organization , 14 (3), 267–284.

Porter, L.W. 1961. *A Study of perceived need satisfaction in bottom and middle management job*. New York: International Text Book Company

Pranindhita E.Y, Wibowo D.H(2020). *Hubungan Worklife Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Di SMK Kabupaten Pati*. Jurnal Psikologi Konseling Vol.16 No. 1

Putera R. I., Harini S. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Jumlah Penyakit Kerja Dan Jumlah Kecelakaan Kerja Karyawan Pada PT. Hanei Indonesia . Jurnal Visionida, Volume 3 No 1.

- Qodrizana D & Musadieg M (2018). *Pengaruh Work-life balance terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol.60 No.1
- Ramadhani M, Hendrasti L (2013). *Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kesuksesan Karir (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia)*. Jurnal FEB Universitas Brawijaya Malang Vol.1 No.2
- Ratnaningsih I, Shabrina D (2019) . *Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Pertani (Persero)*. Jurnal Empati, Vol 8, No. 1
- Rivai, Sagala E, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, S.P & Judge, T.A. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Rondonuwu F, Rumawas W, Asaloe S (2018) . *Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado*. JurnalAdministrasi Bisnis Vol 7 No 2
- Sari Y.K (2020). *Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Wanita Di SMAN 3 Kediri*. Jurnal Otonomi Vol. 20 No. 1
- Schabracq, M.J., Winnubst, J.A.M. & Cooper, C.L.(2003). The handbook of work and health psychology. Second edition. John Wiley & Sons, Ltd.
- Schermerhorn, 2008, Management 8th ed, John Wiley & Sons, Inc, USA.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Shujat S, Chema F, Bhutto F(2019). *Impact of Work Life Balance on Employee Job Satisfaction in Private Banking Sector of Karachi*. Journal of Management and Social Sciences Vol. 7 No. 2
- Siagian, Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sinambela, Lijan Poltan. 2012. Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implementasi. Penerbit Graha Ilmu: Yogyakarta.

- Singh, P. and Khanna, P. 2011. *WorkLife Balance: A Tool for Increased Employee*
- Sucaga S, Amri U, Zanariah M (2018). *Pengaruh Deskripsi Kerja (Job Description) Work Life Balance Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan*. Jurnal Kompetensi Universitas Tridinanti Vol.7 No. 1
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Thoah. M.(2012). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Wehrich, H., Harold Koontz. 1993. *Management: A Global Perspective*. Edisi kesepuluh. New Jersey, McGraw – Hill
- Wenno, W., M (2018). *Hubungan Antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT PLN Persero Area Ambon*. Jurnal Maneksi Vo.7 No.1
- Wexley KN, & Yukl GA. (2005). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*, Jakarta: Bina Aksara.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Yasin M, Priyono J, 2016, *Analisis Faktor Usia, Gaji dan Beban Tanggungan Terhadap Produksi Home Industri Sepatu di Sidoarjo (Studi Kasus di Kecamatan Krian)*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. vol.1, No.1, 2016, hal: 95-120.
- Yasyifa, A. A., & Raharso, S. 2018. *Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Kasus Karyawan Bank BJB Cabang Utama Bandung*. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi, 45-89.
- Yukl, A.G. (1998), *kepemimpinan dalam organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Penerbit Prehalindo