

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah

Amiruddin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh

Correspondence: amiruddin67@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research, penelitian ini melibatkan seluruh karyawan Bank Syariah sebagai populasi, dengan sampel yang diambil melalui teknik random sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1-5 dan dianalisis menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,683 dan nilai *R-Square* 0,542. Temuan ini konsisten dengan teori Spillover dan Teori Pertukaran Sosial, yang mengindikasikan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, manajemen Bank Syariah perlu memperhatikan aspek-aspek keseimbangan kehidupan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.

Kata Kunci: Keseimbangan Kehidupan Kerja; Kepuasan Kerja

This is an open access article under the [CC - BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, sektor perbankan syariah di Indonesia mengalami pertumbuhan yang signifikan. Menurut data Otoritas Jasa Keuangan (OJK), hingga akhir tahun 2023, aset perbankan syariah di Indonesia mencapai Rp 768,9 triliun, meningkat 21,5% dibandingkan tahun sebelumnya (OJK, 2024). Pertumbuhan ini membawa tantangan bagi manajemen sumber daya manusia di bank syariah untuk memastikan kinerja optimal karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Salah satu faktor krusial yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Robbins & Judge, (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas, komitmen organisasi, dan turnover karyawan (Spector, 2012). Oleh karena itu, pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menjadi sangat penting bagi keberhasilan organisasi, termasuk bank syariah.

Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) telah menjadi topik yang semakin relevan dalam konteks manajemen sumber daya manusia modern. Menurut Clark, (2000), keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai kepuasan dan fungsi yang baik di tempat kerja dan di rumah, dengan konflik peran yang minimal. Greenhaus et al., (2003) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja terdiri dari tiga komponen: keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Menurut Frone, (2003) bahwa mengonseptualisasikan keseimbangan kehidupan kerja sebagai tidak adanya konflik atau gangguan antara peran kerja dan keluarga. Sementara Grzywacz & Carlson, (2007) mendefinisikannya sebagai pemenuhan ekspektasi peran yang dinegosiasikan dan dibagi antara individu dan mitra peran mereka dalam domain kerja dan keluarga. Kalliath & Brough, (2008) menjelaskan perspektif yang lebih holistik, menggambarkan keseimbangan kehidupan kerja sebagai persepsi individu bahwa aktivitas kerja dan non-kerja sesuai dan mendorong pertumbuhan sesuai dengan prioritas hidup saat ini. Pendapat-pendapat ini menekankan kompleksitas dan multidimensionalitas konsep keseimbangan kehidupan kerja, yang mencakup aspek objektif dan subjektif dari pengalaman individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Penelitian yang dilakukan oleh Hair Jr et al., (2010) pada sampel internasional menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja secara positif terkait dengan kepuasan kerja di berbagai budaya. Selain itu, McNall et al., (2010) mengonfirmasi bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki efek positif pada berbagai hasil kerja, termasuk kepuasan kerja. Hasil penelitian Idris & Hasbiah, (2023) menunjukkan, keseimbangan kehidupan kerja secara keseluruhan masuk dalam kategori Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja karyawan pada Unit Shared Service PT. Telkom Regional VII Makassar telah berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan karyawan pada Unit Shared Service PT. Telkom Regional VII Makassar. Bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian Rosita, (2022) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lainnya oleh Shujaat et al., (2011) dalam Rosita, (2022) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh banyak terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Saif et al., (2011) dalam Rosita, (2022) menggambarkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan yang ditemukan dalam kepuasan karyawan. Namun penelitian Chaeria, (2024) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Mayoritas penelitian tentang pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja dilakukan dalam konteks organisasi konvensional. Masih terdapat kesenjangan pengetahuan tentang bagaimana pengaruh ini berlaku dalam konteks perbankan syariah, yang memiliki karakteristik unik terkait dengan prinsip-prinsip Islam dalam operasionalnya. Bank syariah tidak hanya bertujuan untuk mencapai keuntungan finansial, tetapi juga memiliki tanggung jawab sosial dan etika yang lebih luas berdasarkan prinsip syariah (Haniffa & Hudaib, 2007).

Berdasarkan hasil survei awal oleh peneliti, bahwa karyawan bank syariah, sering menghadapi tantangan terkait keseimbangan kehidupan kerja. Beberapa masalah yang dihadapi oleh karyawan bank syariah terkait keseimbangan kehidupan kerja antara lain (1) Jam kerja panjang: Sektor perbankan terkenal dengan jam kerja yang panjang, terutama untuk posisi tertentu seperti relationship manager atau staf operasional. Karyawan bank syariah harus bekerja lembur untuk menyelesaikan transaksi, melayani nasabah, atau memenuhi tenggat waktu. (2) Tekanan target: Bank syariah, meskipun beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip Islam, tetap memiliki target bisnis. Tekanan untuk mencapai target penjualan produk atau layanan dapat menyebabkan stres dan mengganggu keseimbangan kehidupan kerja. (3) Tuntutan spiritual: Karyawan bank syariah merasa tekanan tambahan untuk menjaga citra dan prinsip-prinsip Islam dalam pekerjaan mereka, yang bisa menambah beban mental. (4) Konflik peran ganda: Terutama bagi karyawan yang sudah berkeluarga, mengelola tanggung jawab pekerjaan dan keluarga bisa menjadi tantangan besar. (5) Stress akibat pelayanan nasabah: Berhadapan dengan berbagai tipe nasabah setiap hari dapat menjadi sumber stres yang signifikan. Masalah-masalah ini dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja, produktivitas, dan kesejahteraan umum karyawan bank syariah. Oleh karena itu, penting bagi manajemen bank syariah untuk mengenali dan mengatasi masalah-masalah ini guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan mendukung bagi karyawan mereka.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada eksplorasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja dalam konteks spesifik perbankan syariah di Indonesia. Penelitian ini akan mengintegrasikan konsep maqasid syariah (tujuan syariah) dalam menganalisis keseimbangan kehidupan kerja, yang mencakup perlindungan agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta (Chapra, 2008). Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya akan memberikan wawasan baru tentang manajemen sumber daya manusia dalam perbankan syariah, tetapi juga berkontribusi pada literatur yang menghubungkan prinsip-prinsip Islam dengan praktik manajemen. Permasalahan penelitian yang akan dibahas dalam studi ini adalah bagaimana keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bank syariah di Sabang Banda Aceh. Secara spesifik, penelitian ini akan menginvestigasi: (1) Bagaimana persepsi karyawan bank syariah terhadap keseimbangan kehidupan kerja (2) Apakah terdapat pengaruh signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan bank syariah.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research, bertujuan untuk menjelaskan pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah yang dipilih sebagai sampel menggunakan teknik random sampling. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 95% atau berdasarkan pendekatan Hair Jr et al., (2010) yang merekomendasikan sampel

minimal 5-10 kali jumlah indikator. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1-5, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi literatur dan data internal. Instrumen penelitian diuji validitasnya menggunakan Pearson Product Moment dan reliabilitasnya dengan *Cronbach's Alpha*. Data dianalisis secara deskriptif dan diuji menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X)

Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja diukur menggunakan skala Likert 1-5 dengan 15 item pernyataan. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata-rata keseluruhan untuk variabel ini adalah 3,72 dengan standar deviasi 0,86. Ini mengindikasikan bahwa secara umum, karyawan Bank Syariah memiliki persepsi yang cukup positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja mereka. Item dengan skor tertinggi adalah "Saya memiliki waktu yang cukup untuk keluarga di luar jam kerja" dengan nilai rata-rata 4,15. Sementara itu, item dengan skor terendah adalah "Saya jarang membawa pekerjaan ke rumah" dengan nilai rata-rata 3,24. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasa memiliki waktu untuk keluarga, masih ada tantangan dalam memisahkan pekerjaan dari kehidupan pribadi.

Deskripsi variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Variabel Kepuasan Kerja Karyawan diukur menggunakan 20 item pernyataan dengan skala Likert 1-5. Hasil analisis menunjukkan nilai rata-rata keseluruhan untuk variabel ini adalah 3,89 dengan standar deviasi 0,79. Ini mengindikasikan tingkat kepuasan kerja yang cukup tinggi di antara karyawan Bank Syariah. Item dengan skor tertinggi adalah "Saya merasa pekerjaan saya bermakna" dengan nilai rata-rata 4,32. Di sisi lain, item dengan skor terendah adalah "Saya puas dengan peluang promosi yang ada" dengan nilai rata-rata 3,41. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasakan makna dalam pekerjaan mereka, masih ada ruang untuk peningkatan dalam hal kesempatan pengembangan karir. Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif menunjukkan adanya hubungan positif antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Namun, beberapa aspek seperti pemisahan pekerjaan dari kehidupan pribadi dan peluang promosi masih memerlukan perhatian dari manajemen Bank Syariah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.

Hasil analisis regresi yaitu pengaruh Keseimbangan kehidupan (X) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di Bank Syariah.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized	Standardized	t	Sig.
	Coefficients	Coefficients		
	B	Std. Error		
(Constant)	1,247	0.218	5.721	.000
Keseimbangan kehidupan (X)	0.683	0.057	11.982	.000

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 1. menggunakan SPSS, diperoleh persamaan regresi $Y = 1,247 + 0,683X_1 + e$. Dimana Y = Kepuasan Kerja Karyawan; X_1 = Keseimbangan Kehidupan Kerja; e = error term; $R\text{-Square} = 0.542$; $Adjusted\ R\text{-Square} = 0.539$. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, maka persamaan regresinya $Y = 1,247 + 0,683X_1 + e$: (a) Konstanta (a) = 1,247. Nilai konstanta positif menunjukkan bahwa jika variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X) bernilai 0, maka Kepuasan Kerja Karyawan (Y) memiliki nilai 1,247. Adapaun penjelasan hasil regresi: (a) Koefisien Keseimbangan Kehidupan Kerja (b1) = 0,683. Koefisien regresi positif menunjukkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Setiap peningkatan satu unit Keseimbangan Kehidupan Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,683 unit, dengan asumsi variabel lain konstan; (b) Uji t dan Signifikansi. Nilai t hitung untuk Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah 11,982 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan; (c) Koefisien Determinasi ($R\text{-Square}$). Nilai $R\text{-Square}$ sebesar 0,542 menunjukkan bahwa 54,2% variasi dalam Kepuasan Kerja Karyawan

dapat dijelaskan oleh variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja. Sisanya 45,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Keseimbangan Kehidupan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi, ditemukan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa karyawan Bank Syariah memiliki persepsi yang cukup positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja mereka, dengan nilai rata-rata 3,72 dari skala 5. Aspek yang paling menonjol adalah kemampuan untuk memiliki waktu yang cukup untuk keluarga di luar jam kerja. Namun, masih ada tantangan dalam hal membawa pekerjaan ke rumah. Sementara itu, tingkat kepuasan kerja karyawan juga cukup tinggi dengan nilai rata-rata 3,89, dengan aspek kebermaknaan pekerjaan mendapatkan skor tertinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus et al., (2003) menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berkorelasi positif dengan kepuasan kerja. Demikian pula, studi yang dilakukan oleh Haar et al., (2014) pada berbagai budaya menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja secara konsisten berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Temuan ini dapat dijelaskan melalui beberapa teori yang mendukung yakni Teori Spillover, teori ini dikembangkan oleh Staines, (1980) dan diperluas oleh (Rosita, 2022). Teori Spillover menjelaskan bahwa pengalaman dan emosi dari satu domain kehidupan (misalnya, pekerjaan) dapat mempengaruhi domain lainnya (misalnya, kehidupan pribadi). Keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengurangi konflik antar peran dan meningkatkan kepuasan secara keseluruhan (Greenhaus & Powell, 2006). Teori Pertukaran Sosial: Teori ini awalnya diperkenalkan oleh Homans (1958) dan dikembangkan lebih lanjut oleh (Blau, 2017). Dalam konteks organisasi, Eisenberger et al., (1986) menerapkan teori ini untuk menjelaskan hubungan karyawan-organisasi. Teori ini menyatakan bahwa ketika karyawan merasa organisasi mendukung keseimbangan kehidupan kerja mereka, mereka cenderung membalas dengan sikap dan perilaku positif, termasuk kepuasan kerja yang lebih tinggi (Cropanzano & Mitchell, 2005).

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bank syariah. Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa manajemen Bank Syariah perlu memperhatikan dan meningkatkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Ini dapat meliputi kebijakan jam kerja yang fleksibel, program dukungan keluarga, atau pelatihan manajemen waktu. Dengan memperhatikan aspek keseimbangan kehidupan kerja, Bank Syariah dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja dan produktivitas organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Blau, P. (2017). *Exchange and Power in Social Life*. 25 October 2017. <https://doi.org/10.4324/9780203792643>
- Chaeria, A. A. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Employee Engagement, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Transcosmos Indonesia Wilayah Jakarta. *Journal of Young Entrepreneurs*, 3(2), 120–138.
- Chapra, M. U. (2008). *The Islamic Vision of Development in the Light of Maqāsid Al-Sharī'ah*. Unpublished. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.4188.5047>
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology*. American Psychological Association., 143–162. <https://doi.org/10.1037/10474-007>

- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing Work—Family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455–471. <https://doi.org/10.1177/1523422307305487>
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Hair Jr, J. F., Black, W. C., & Babin, B. J. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson.
- Haniffa, R., & Hudaib, M. (2007). Exploring the Ethical Identity of Islamic Banks via Communication in Annual Reports. *Journal of Business Ethics*, 76(1), 97–116. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9272-5>
- Idris, A. A., & Hasbiah, S. (2023). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Unit Shared Service PT. Telkom Regional VII Makassar. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 1(6), 1661–1668. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i6.897>
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Achieving work–life balance. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 224–226. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.224>
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A Meta-Analytic Review of the Consequences Associated with Work–Family Enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381–396. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9141-1>
- OJK. (2024). *Statistik Perbankan Syariah—Desember 2023*. <https://ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Desember-2023.aspx>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior 15th Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Rosita, S. (2022). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI*. <https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fonline-journal.unja.ac.id%2Fjmbp%2Farticle%2Fdownload%2F19068%2F15531%2F71719&psig=AOvVaw3eDWdyXVNzUOgak3gvHA-q&ust=1725011626787000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0CAQQn5wMahcKEwjosvCc95mIAxUAAAAAHQAAAAAQBA>
- Spector, P. E. (2012). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. SAGE Publications, Inc.
- Staines, G. L. (1980). *Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork*. 33(3). <https://doi.org/10.1177/001872678003300203>