

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI BANK
SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG PALEMBANG**



**Di Susun Oleh :
Sofiliya Rauda (1880603283)**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah
Palembang Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Perbankan Syariah**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

*“ Sedalam apapun sebuah jurang, Pasti ada tapak dasarnya. Serumit
apapun sebuah ujian, Pasti ada jalan keluarnya “*

“ Jawaban dari setiap permasalahan ada di sisi Allah “

“ Berdoalah Kepadaku, Niscaya aku kabulkan untuk mu “

(QS. AL-MUKMIN:60)

PERSEMBAHAN:

- Kedua orang tua ku tercinta
- Kedua saudara laki-laki ku tercinta
- Semua teman seperjuangan Alih Program 2018
- Almamater ku
- Dan tidak luput ku persembahkan skripsi ini untuk diri ku sendiri yang sangat hebat dalam melawan semua kerumitan yang ada

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat, rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, dan kerja sama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi.

Penulisan skripsi ini diselesaikan guna melengkapi persyaratan untuk menyelesaikan perkuliahan di UIN Raden Fatah Palembang Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam jurusan Perbankan Syariah. adapun judul skripsi ini “Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang.

Pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua ku tersayang (Eddy Arauf dan Alm. Anna Hidayanti), terima kasih atas segala doa, kasih sayang, serta dukungan moril dan materil yang selalu diberikan kepada penulis.
2. Kedua saudara laki-laki ku tersayang (Miftahul Ridho dan Muammar Kemal) yang telah mendukung dan memberikan kasih sayang kepada penulis.
3. Ibu Prof. Dr. Nyayu Khodijah, S.Ag., MA selaku rektor UIN Raden Fatah Palembang.
4. Bapak Dr. Heri Junaidi, M.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
5. Ibu Dr. Rika Lidyah, SE., M.Si., Ak., CA selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

6. Ibu Dr.Titin Hartini,SE.,M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
7. Ibu Nilawati,S.Ag.,M.Hum, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
8. Bapak Dr.Chandra Zaky Maulana,MM selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah
9. Bapak Dr. Ulil Amri,Lc.,M.HI dan Ibu Sri Delasmi Jayanti, M.ACC.,Ak.,CA selaku dosen pembimbing 1 dan dosen pembimbing 2 yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan, serta memberikan petunjuk-petunjuk dalam penyusunan skripsi ini.
10. Sahabat seperjuangan semasa kuliah terima kasih sudah menjadi sahabat yang baik selama 2 tahun ini. Sukses untuk kita semua
11. Seluruh teman-teman seperjuangan alih program perbankan syariah 2018 dan teman-teman yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, informasi, motivasi, dan doa selama proses pembuatan skripsi ini

Semoga Allah SWT membalas budi baik semua dengan pahala dan berkah tiada tara. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak terdapat kesalahan serta kekurangan baik dari penulisan, maupun sumber-sumber referensi. Maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullah Wabarakatu.

Palembang, Agustus 2020
Penulis

Sofiliya Rauda
1880603283

ABSTRAK

Penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian. Variabel-variabel tersebut antara lain *work life balance*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 54 dan analisis statistik meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel *work life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang dapat dilihat dari nilai signifikansi F yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai *R square* sebesar 0,514. Hal ini menunjukkan bahwa *Work life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 51,4% terhadap kepuasan kerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

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

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
ABSTRAK	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
 BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Batasan Masalah	7
D. Tujuan	8
E. Manfaat Penelitian	8
F. Sistematika Penulisan	9
 BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	
1. Teori Herzberg	11
2. Kepuasan Kerja	12
a. Penyebab Kepuasan Kerja	14
b. Mengukur Kepuasan Kerja	15
3. <i>Work Life Balance</i>	
a. Indikator <i>Work Life Balance</i>	20
b. Dimensi <i>Work Life Balance</i>	21

c. Manfaat Work Life Balance.....	22
4. Lingkungan Kerja	
a. Indikator Lingkungan Kerja	24
B. Penelitian Terdahulu	26
C. Kerangka Berfikir.....	32
D. Pengembangan Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi Penelitian	36
B. Desain Penelitian	36
C. Sumber dan Jenis Data	37
D. Populasi dan Sampel Penelitian	38
E. Teknik Pengumpulan Data	39
F. Definisi Operasional Variabel	40
G. Instrumen Penelitian	40
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	46
B. Analisis Data	47
C. Uji Instrumen	51
D. Uji Asumsi Klasik	56
E. Linier Berganda.....	59
F. Pengujian Hipotesis.....	62
G. Pembahasan	66

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	70
B. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 <i>Research Gap Work Life Balance</i>	5
Tabel 1.2 <i>Research Gap Lingkungan Kerja</i>	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	40
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	52
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Kerja	53
Tabel 4.5 Uji Validitas X1	54
Tabel 4.6 Uji Validitas X2	55
Tabel 4.7 Uji Validitas Y	56
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas X1	57
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas X2	57
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Y	58
Tabel 4.11 Kolmogorov Smirnov	59
Tabel 4.12 Heteroskedesitas	61
Tabel 4.13 Regresi Berganda	62
Tabel 4.14 Uji f	64
Tabel 4.15 Uji T	66
Tabel 4.16 R ²	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	32
Gambar 4.1 P Plot	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan Undang-undang No. 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah, bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah atau prinsip hukum islam yang diatur dalam fatwa majelis ulama indonesia.¹ Di Indonesia, pelopor perbankan syariah adalah Bank Muamalat Indonesia yang berdiri tahun 1991. Secara perlahan bank syariah mampu memenuhi kebutuhan masyarakat yang menghendaki layanan jasa perbankan yang sesuai dengan prinsip syariah, khususnya yang berkaitan dengan larangan praktek riba, perjudian, ketidakjelasan, dan pelanggaran prinsip keadilan dalam bertransaksi.

Berdirinya bank syariah di Indonesia tentunya memiliki landasan atau dasar hukum yang melindungi dan menjadi dasar dalam menjalankan segala aktivitas perekonomian yang meliputi kegiatan perbankan. Bank syariah memiliki dua dasar hukum yang pertama berdasarkan peraturan negara yaitu Undang-Undang Dasar yang berlaku didunia perbankan syariah dan yang kedua berdasarkan Al-Quran dan hukum islam seperti yang tertera pada Surah An-Nisa Ayat 29 yang berbunyi sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبُطْلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۖ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ

اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

¹ <https://www.ojk.go.id>

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu, sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.

Ayat selanjutnya yang menjadi landasan hukum bank syariah terdapat dalam surah Al-Baqarah ayat 283 yang berbunyi sebagai berikut:

وَإِنْ كُنْتُمْ عَلَىٰ سَفَرٍ وَلَمْ تَجِدُوا كَاتِبًا فَرِهٌ مَّقْبُوضَةٌ فَإِنْ أَمِنَ بَعْضُكُم بَعْضًا فَلْيُؤَدِّ الَّذِي أُؤْتِمِنَ أَمْنَهُ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا تَكُونُوا الشَّاهِدَةَ ۚ وَمَنْ يَكْتُمْهَا فَإِنَّهُ آثِمٌ قَلْبُهُ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ عَلِيمٌ

Artinya: Jika kamu dalam perjalanan (dan bermu'amalah tidak secara tunai) sedang kamu tidak memperoleh seorang penulis, maka hendaklah ada barang tanggungan yang dipegang (oleh yang berpiutang). Akan tetapi jika sebagian kamu mempercayai sebagian yang lain, maka hendaklah yang dipercayai itu menunaikan amanatnya (hutangnya) dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya dan janganlah kamu (para saksi) menyembunyikan persaksian. Dan barang siapa yang menyembunyikannya, maka sesungguhnya ia adalah orang yang berdosa hatinya dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Perkembangan perbankan syariah yang pesat baru terasa semenjak era reformasi, setelah pemerintah dan bank indonesia memberikan komitmen besar dan menempuh berbagai kebijakan untuk mengembangkan bank syariah di indonesia. Khususnya semenjak perubahan undang-undang perbankan dengan UU No.10 tahun 1998. Berbagai kebijakan tersebut tidak hanya menyangkut perluasan

jumlah kantor dan operasi bank-bank syariah untuk meningkatkan sisi penawaran, tetapi juga menyangkut pengembangan pemahaman dan kesadaran masyarakat

untuk meningkatkan sisi permintaan.² Secara kelembagaan, bank syariah di Indonesia dapat dibagi kedalam tiga kelompok, yaitu Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS), dan Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS). Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang termasuk kedalam bagian Bank Umum Syariah (BUS) yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.³

Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang sangat sadar akan ketatnya persaingan yang ada. Bagaimanapun juga hal ini tidak bisa dianggap sepele hingga akhirnya mau tidak mau, maka siapapun yang ingin tetap eksis dan mendapat pengakuan dari masyarakat harus terus mengembangkan kemampuan SDM yang dimiliki. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan mendukung tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan, sehingga karyawan dapat terpacu untuk bekerja keras, dan menghasilkan prestasi yang baik untuk kemajuan perusahaan dan meningkatkan keahlian karyawan itu sendiri.

Kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi adalah kinerja karyawan, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi. Selain kinerja karyawan kepuasan kerja karyawan juga sangat penting untuk ditingkatkan. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting. Karena terbukti besar manfaat baik bagi individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian adalah sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja yang memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan kehidupan mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.

² <https://www.bi.go.id>

³ <https://www.ojk.go.id>

Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerja.⁴

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin pula kepuasan terhadap kegiatan yang dirasakan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan didalam organisasi tidak lepas dari kondisi lingkungan kerja dan *work life balance*. Disamping menuntut karyawan untuk dapat melaksanakan setiap tujuan perusahaan yang harus dicapai, perusahaan juga harus memperhatikan fleksibilitas kerja karyawan dalam menjalankan kehidupan sosialnya.

Work life balance merupakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja. Dalam pandangan karyawan *work life balance* merupakan pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga, sedangkan dalam pandangan perusahaan *work life balance* merupakan tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung diperusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja.⁵ *Work life balance* merupakan konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual. Keseimbangan antara kehidupan didalam pekerjaan yang baik akan menghasilkan semangat kerja yang tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh baik didalam pekerjaan maupun didalam kehidupan pribadi. Dalam meningkatkan kepuasan kerja, saat ini banyak perusahaan hendaknya menerapkan program

⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Kencana Prenada Media Group (Jakarta, 2012).hlm.73

⁵ Uki Yonda Asepta, “Analisis Pengaruh Work Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel, Tbk Branch Malang,” *Jurnal JIBEKA* Vol.11, no. No.1 (2017): 78.

work life balance. Program ini dianggap penting karena perusahaan menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga diluar pekerjaan.

Demi mendukung meningkatnya kinerja dan kepuasan kerja dibutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, efektif dan efisien. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.⁶ Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja, yang dapat mempengaruhi diriya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja.⁷ Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan didukung lingkungan kerja yang sesuai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasi adanya *research gap* dari variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Research Gap *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

<i>Work Life Balance</i>	Hasil Penelitian	penelitian
--------------------------	------------------	------------

⁶ Lulu Novena Sitinjak, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 60, no. No.2 (2018): 163.

⁷ *Ibid.*

Terhadap Kepuasan Kerja	Terdapat pengaruh positif antara <i>work life balance</i> terhadap kepuasan kerja	Maryo Wildo Wenno (2018) ⁸ Uki Yonda Asepta (2017) ⁹
	Tidak ada pengaruh antara <i>work life balance</i> terhadap kepuasan kerja	Andi Alianto dan Rina Anindita (2013) ¹⁰

Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja yang diteliti oleh Maryo Wildo Wenno dan Uki Yonda Asepta menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Andi Alianto dan Rina Anindita yang menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Tabel 1.2
Research Gap Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Hasil Penelitian	Penelitian
	Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	Agung NBD (2012) Nuridha Citraning Tyas (2017)
	Tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	Agung Wahyu Handaru (2013)

⁸ Maryo Wildo Wenno, *Hubungan Antara Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT.PLN Persero Area Ambon*, Jurnal Maneksi Vol.7 No.1, Juni 2018 ISSN: 2302-9560

⁹ Uki Yonda Asepta, *Analisis Pengaruh Work Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. TELKOMSEL, TBK Branch Malang*, Jurnal JIBEKA, Vol.11 No.1, Agustus 2017

¹⁰ Andi Alianto dan Rina Anindita, *Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Stres Kerja*, (Jakarta : Universitas Esa Unggul)

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang diteliti oleh Agung NBD dan Nuridha Citraning Tyas menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Wahyu Handaru yang menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang dijadikan pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang?

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus dan mendalam, maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi. Oleh sebab itu, penelitian ini hanya berkaitan dengan “ Keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang “

D. Tujuan

Berdasarkan dengan yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian pengetahuan, khususnya mengenai keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) dan Lingkungan kerja. Lebih lanjut melalui penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan tambahan mengenai pentingnya keseimbangan kehidupan kerja bagi setiap karyawan khususnya di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang agar mereka bisa merasakan keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi Perusahaan agar memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja karyawan dan

lingkungan kerja ketika membuat program atau kebijakan yang berkaitan dengan para pekerjanya agar kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.

F. Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan ini berisikan secara singkat isi yang terkandung dalam setiap bab penulisan. Penelitian ini menggunakan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mengkaji teori yang digunakan dalam penelitian untuk mengembangkan kerangka berfikir, penelitian terdahulu. Arti penting pada bab ini adalah untuk memperoleh pemahaman dan kerangka yang membangun teori guna dilakukannya penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai ruang lingkup penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional, variabel-variabel penelitian dan teknik analisis data

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas hasil dari penelitian dengan data yang telah dikumpulkan melalui metode serta tahapan yang diuraikan dalam bab-bab sebelumnya.

BAB V

KESIMPULAN

Pada bab ini berisikan kesimpulan akhir dari hasil penelitian.