IMPLEMENTASI *WORK LIFE BALANCE* DALAM MENINGKATKAN *JOB SATISFACTION* KARYAWAN BANK SYARIAH (STUDI KASUS PADA BANK MUAMALAT INDONESIA KCP SOLOK)

SKRIPSI

"Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Program Studi Perbankan Syariah"

DISUSUN OLEH :

RIZKA RAISA

NIM: 3321093

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) SJECH M. DJAMIL DJAMBEK BUKITTINGGI

2024

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era modern ini, persaingan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tidak dapat dihindari. Hal ini mengharuskan perusahaan ataupun organisasi memiliki keunggulan dan kualitas untuk mengalahkan para pesaing. Tentunya hal ini membutuhkan peran sumber daya manusia yang mampu memberikan kontribusi terbaik bagi suatu organisasi ataupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan apsek penting dalam kemajuan perusahaan. Karena sumber daya manusia memiliki peran dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut, maka manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk mempersiapakan tenaga-tenaga kerja yang profesional sesuai dengan keahlian di bidang masing-masing.

Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas demi menciptakan kemajuan dalam bisnis, termasuk dalam sektor perbankan. Sumber daya manusia yang bekerja pada sektor perbankan di haruskan untuk mempunyai kinerja dan juga berkualitas agar lancarnya aktivitas perbankan. Untuk membuat kinerja karyawan meningkat diperlukan beberapa faktor yang harus dipertimbangkan oleh manajer ataupun pimpinan perbankan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu cara tersebut adalah dengan membuat karyawan tersebut terikat dengan pekerjaannya. Karyawan yang telah tertarik dengan pekerjaannya akan menampakkan perilaku baik serta sikap yang positif dalam lingkungan kerjanya. Maka disini, perusahaan harus bisa memberikan rasa keterikatan antara karyawan dan pekerjaannya.[1]

Untuk mendukung hal tersebut, maka perusahaan disini haruslah memperhatikan kondisi dan keadaan dari sumber daya manusia atau sering disebut dengan karyawan terutama dalam hal *job satisfaction*nya. Menjaga *Job satisfaction* karyawan menjadi perhatian utama bagi perusahaan dalam hal

[1] Frilia Yuwana Irwandi and Arwin Sanjaya, 'Pengaruh Work-Life Balance Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Job satisfaction (Studi Pada Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda)', Journal of Business Management Education, 7.2 (2022), 1–2.

meningkatkan kinerja karyawan agar lebih bersemangat dalam melaksanakan setiap tanggung jawabnya selama bekerja. Karena apabila karyawan me1miliki rasa puas terhadap pekerjaannya maka hal ini akan berdampak positif baik bagi perusahaan menjadi lebih efisien dan efektif. Untuk menjaga dan memelihara *job satisfaction* karyawan, sebaiknya suatu perusahaan menerapkan *work life balance*. Hal ini dibutuhkan agar membuat perusahaan sadar bahwa karyawan tidak hanya menjalani dan melaksanakan perannya dalam dunia kerja tetapi juga memiliki peran diluar pekerjaannya atau dalam kehidupan pribadinya.

Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan merupakan suatu landasan umum yang menggunakan prioritas antara dua sisi yaitu pekerjaan (karir dan ambisi) dan disisi lain yaitu kehidupan (kesenangan, adanya waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual). Ketika telah memasuki dunia kerja, tidak jarang orang-orang yang terlihat tidak memiliki keseimbangan dalam kehidupannya. Semakin banyak bidang yang mereka kerjakan baik dari bisnis ataupun dari segi tanggung jawab yang mereka lakukan, maka akan sedikit juga waktu untuk menikmati kehidupan. Lalu, waktu luang bersama keluarga serta waktu luang untuk diri sendiri juga berkurang, emosi yang menjadi tidak stabil, mudah stress, kesehatan juga ikut menurun yang dikemukakan oleh snigh dan Khanna.[2]

Seperti yang dikemukakan oleh Pangemanan dalam sebagai karyawan individu bukan sekadar berhadapan dengan pekerjaan tugas semata tetapi berhadapam pula dengan masalah selain pekerjaan misalnya kehidupan keluarga ataupun kehidupan sosial lainnya oleh karenanya pihak perusahaan juga perlu menyadari hal itu. Permasalahan yang sering terjadi pada karyawan perbankan yaitu adanya tuntutan dan cukup tingginya beban kerja.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, contohnya dari penlitian yang telah dilakukan oleh Hanisa dan Iwan dengan judul Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Job satisfaction* Karyawan

[2] Fadla Fauzi and Muhamad Ekhsan, 'Pengaruh Work Life Terhadap Job satisfaction Yang Dimediasi Burnout Pada Driver Pt. Gojek Indonesia', Dynamic Management Journal, 7.3 (2023), 451.

Mllenial Perusahaan Startup di Jakarta[3]. Bahwasanya peneliti, menemukan kesenjangan dalam penelitiannya. Dalam penelitian sebelumnya, demografi hanya berfokus kepada karyawan millenial padaperusahaan Startup. Meskipun ada literatur tentang keseimbangan kehidupan kerja, sebagian tidak berfokus kepada tantangan dan perspektif mengenai generasi ini. Selain itu,metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif untuk menganalisis pengaruh berbagai faktor keseimbangan kehidupan kerja, seperti gangguan kerja dengan kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Untuk mengisi kesenjangan tersebut, subjek yang dipilih oleh penliti saat ini tidak lagi berfokus kepada generasi millenial saja tetapi juga generasi lainnya. Dan metode penelitian yang digunakan yaitu metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Karena metode kualitatif dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam terkait dengan pengalaman karyawan.

Selain itu, peneliti juga menemukan kesenjangan di dalam penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan dan Firmansyah dengan judul *Work Life Balance* Ditinjau Dari Implementasi Pemberian Cuti Tahunan dan Pola Mutasi Pegawai Sektor Publik.[4] Didalam penelitian memiliki keterbatasan dalam metode yang digunakan yaitu *scroping rewiew.* Selain itu, karena cakupannya yang luas, maka penelitian ini memiliki resiko terkait kualitas yang digunakan, meningat penilaian secara mendalam tidak dilakukan. Penelitian ini juga bersifat umum jika dibandingkan dengan peninjauan sistematis lainnya sehingga hal ini mengakibatkan kurangnya tingkat keakuratan dalam menjawab pertanyaan yang lebih spesifik. Oleh karena itu, untuk mengisi keterbtasan tersebut maka penelitian saat ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan wawancara mendalam dalam untuk melengkapi penelian terdahulu terutama dalam hal *work life balance*

Bank Muamalat Indonesia adalah bank syariah yang hadir pertama kali yaitu pada 1 November 1991. Seiring berkembangnya zaman, Bank Muamalat

[3] Hanisa Putri Pratama and Iwan Kresna Setiadi, 'Pengaruh Work Life Balance Terhadap Job satisfaction Karyawan Mllenial Perusahaan Startup Di Jakarta', Business Management Analaysis Journal (BMA0, 4.2 (2021).

[4] Ardian Azmi Hasibuan and Amrie Firmansyah, 'Work Life Balance Ditinjau Dari Implementasi Pemberian Cuti Tahunan Dan Pola Mutasi Pegawai Sektor Publik', *Journal Of Law, Administation and Social Sciene,* 3.2 (2023).

Indonesia sendiri terus memperoleh kemajuan hingga pada tahun 2009, Bank Muamalat Indonesia sudah mempunyai 239 kantor layanan, salah satunya berada di kota Solok. Bank Muamalat Indonesia juga memiliki visi dan misi agar target dapat tercapai. Visi dari Bank Muamalat Indonesia yaitu "Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui dengan tingkat regional."Sedangkan misinya yaitu "Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang islami dan profesional serta orientasi inevestasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.

Oleh karena itu, untuk mewujudkan visi dan misi yang telah disebutkan tadi, hal ini tidak akan lepas dari peran karyawan sebagai sumber daya manusia. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang unggul serta memiliki profesional dalam bidangnya. Perusahaan harus memperhatikan dan menjaga *job satisfaction* karyawannya melalui keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*). Di Bank Muamalat Indonesia Kantor cabang Solok sendiri, dari hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan dengan salah satu orang karyawan yang berinisial MS mengatakan bahwa telah mengetahui istilah work life balance secara umum tetapi secara keseluruhan masih belum mengetahuinya. Disi lain, MS juga menyatakan bahwa kurangnya pemahaman tentang bentuk penerapan *work life balance* secara khusus di Bank Muamalat Indonesia KCP Solok Maksudnya, karyawan diberikan waktu dalam bekerja selama 8 jam dan karyawan sendiri harus bisa mengatur jadwalnya dengan kehidupan pribadinya. Pekerjaan maupun kehidupan pribadi disini tidak mengarah kepada istilah *work life balance*. Dengan demikian, karyawan hanya mengikuti peraturan yang telah ditetapkan tanpa ada kaitannya dengan *work life balance*.

Jika berbicara *job satisfaction*, hal ini tidak terlepas dari peran pemimpin dalam menjaga hal tersebut. Menurut karyawan yang mempunyai inisial MS ini memberikan penjelasan bahwa selama bekerja di bank Muamalat KCP Solok ia merasa puas. Tetapi ada dibeberapa karyawan

karyawan yang merasakan kurang puas dengan pekerjaan mereka terutama dari segi pelatihan-pelatihan yang lebih sering dilaksanakan secara online. Pelatihan online ini dimulai sejak berakhirnya masa pandemi covid 19 hingga saat ini yang sebelumnya pelatihan dilakukan secara langsung yaitu di bebeberapa wilayah seperti Batam, Medan dan Palembang. Hal ini menyebabkan karyawan kurang puas dalam pekerjaannya karena pelatihan secara online cenderung membuat karyawan merasa bosan. Dan juga materi yang disampaikan selama pelatihan dikhawatirkan tidak sampai dengan baik kepada karyawan. Oleh karena itu, hal ini menjadi Bank Muamalat KCP Solok untuk lebih memperhatikan hal tersebut, Pada umumnya, karyawan memiliki tingkat kepuasan masing-masing dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, pemimpin disini memiliki kontribusi yang penting untuk lebih meningkatkan *job satisfaction* karyawannya dengan menetapkan berbagai kebijakan ataupun program tertentu demi kelancaran aktivitas perbankan syariah. Dengan demikian, Bank Muamalat Indonesia KCP Solok harus memahami secara mendalam tentang teori work life balance dan faktor-faktor apa saja yang dapat memberikan pengaruh kepada *job satisfaction* karyawannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Implementasi *Work Life Balance* Dalam Meningkatkan *Job Satisfaction* Karyawan Bank Syariah (Studi Pada Bank Muamalat Indonesia KCP Solok)".**

B. Identifikasi Masalah

Sejalan dengan penjelasan latar belakang diatas, bahwa terdapat masalah didalam judul **Studi Fenomenologi Tentang Implementasi *Work Life Balance* Dalam Meningkatkan *Job Satisfaction* Karyawan Bank Syariah (Studi Pada Bank Muamalat Indonesia Kcp Solok)** yaitu sebagai berikut:

1. Masih terdapat gambaran yang kurang jelas tentang bentuk penerapan *work life balance.*karena istilah tersebut tidak terlalu digunakan.dalam dunia kerja.

2. Pelaksanaan pelatihan terhadap karyawan secara langsung masih belum dijalankan membuat karyawan harus menjalankan pelatihan secara online sehingga membuat karyawan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya.
3. Masih terbatasnya pengetahuan karyawan mengenai *Work life balance* membuat suasana kerja terasa monoton (tidak ada perubahan) sehingga ini berdampak pada *job satisfaction*.

C. Batasan Masalah

Untuk mempejelas ruang lingkup dari masalah yang akan di bahas dan agar penelitian dijalankan dengan baik, maka terdapat batasan masalah yaitu hanya berfokus kepada implementasi *work lfe balance* dalam meningkatkan *job satisfaction* karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat ditentukan rumusan masalah di dalam penelitian ini yaitu

1. Bagaimana implementasi *Work life balance* di Bank Muamalat KCP Solok terhadap karyawannya?
2. Apa saja faktor-faktor yang meningkatkan *job satisfaction* karyawan pada Bank Muamalat Indonesia KCP Solok?
3. Bagaimana implementasi *Work life balance* dalam meningkatkan *job satisfaction* karyawan di Bank Muamalat Indonesia KCP Solok?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

   Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

   a. Untuk mengetahui implementasi *Work life balance* di Bank Muamalat KCP Solok.
   b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan *job satisfaction* karyawan pada Bank Muamalat Indonesia KCP Solok.
   c. Bagaimana implementasi *Work life balance* dalam meningkatkan *job satisfaction* karyawan di Bank Muamalat Indonesia KCP Solok.

2. Manfaat Penelitian

   Adapun manfaat dari kegiatan penelitian yang dilakukan yaitu sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Dari hasil penelitian ini diharapkan penulis dapat menambah ilmu serta pengalaman mengenai implementasi *work life balance* .dalam meningkatkan *job satisfaction* karyawan.

b. Bank Syariah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi bank syariah terutama dalam hal adanya implementasi *work life balance* dalam meningkat *job satisfaction*

c. Bagi Penelitian

Hasil penelitian dapat dimanfaatkan untuk sebagai bahan pedoman dalam penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan implementasi *work life balance* dalam meningkatkan *job satisfaction* karyawan.

F. Penjelasan Judul

Unuk memberikan gambaran yang jelas terkait masalah yang akan di teliti, maka penulis perlu memberikan penjelasan dari pnegertian yang terdapat didalam judul. Berikut ini penjelasan maksud dari beberapa kata yang ada di dalam penulisan yaitu:

Work Life Balance	: adalah kepuasan yang terbentuk pada seorang individu untuk menggapai keseimbangan antara kehidupan didalam pekerjaannya.[5]
Job Satisfaction	: Suatu sikap positif yang diungkapkan karyawan bahwa ia telah mampu menyesuaikan diri terghadap kondisi lingkungan kerja baik yang termasuk dari segi gaji, sosial dan kondisi psikologis.[6]
Bank Syariah	: bank yang didasarkan kepada ajaran-ajaran Islam (syariah), yang tidak

[5] Peggy G. Hutcheson, *Work Life Balance Book* (New Jersey: IEEE-USA, 2012).hal. 5

[6] Arifin Tahir, *BUKU AJAR PERILAKU ORGANISASI* (Yogyakarta: Deepublish, 2014).hal. 86

beroperai dengan bunga dan merupakan implementasi dari aturan-aturan fikih dalam bermuamalah.[7]

G. Kajian Terdahulu

Kajian terdahulu ialah kumpulan-kumpulan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti yang mempunya kaitan dengan masalah yang sedang dikaji. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sumber atau referensi dari beberapa penelitian, diantaranya sebagai berikut"

Tabel 1. Kajian Terdahulu

No	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Dwi Ayu Permatasari, 2021 (Implementasi *Work Life Balance* Pada Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Rejang Lebong)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi dari *work life balance* pada karyawan Badan Amil Zakat Nasional Rejang Lebong yaitu dilakukan dengan beberapa cara diantaranya bijak dalam mengatur waktu, membuat keadaan dan lingkungan kerja yang sehat, bekerja secara ikhlas, bekerja secara cerdas dan meningkatkan epati serta sifat ego menjadi rendah. Dampaknya, karyawan menjadi	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian selanjutnya adalah variabel penelitian.Jika penelitian terdahulu hanya berfokus membahas satu variabel saja yaitu *work life balance* sedangkan penelitian selanjutnya

[7] Lukmanul Hakim, *Manajemen Perbankan Syariah* (Pemekasan: Duta Media Publishing, 2021).hal. 3

		indiviiduyang sehat, disukai banyak orang, dan memudahkan semua aspek di dalam pekerjaan.[8]	menggunakan dua variabel yaitu *work life balance* dan *job satisfaction*
2.	Soleha Nurayini, 2023 (Analisis *Work Life Balance* Pada Karyawan PT. Tajelin Sejahtera)	Hasil penelitian terkait dengan *work life balance* pada karyawan PT. Tajeli Sejahtera dapat disimpulkan baik. Berdasarkan wawancara dengan 6 (enam) informan dengan menggunakan teori-teori untuk mengukur *work life balance* hanya 1 informan saja yang memenuhi kriteria dari segi keseimbangan waktu sedangkan 5 informan lainnya memenuhi kriteria dari keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan. [9]	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian selanjutnya adalah penelitian terdahulu hanya menggunakan satu variabel saja yaitu *work life balance* sedangkan pada penelitian selanjutnya memiliki tambahan variabel yaitu *job satisfaction*.
3.	Triningtiyas Afriana, 2023, (Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap *Job satisfaction*	Hasil penelitian ini adalah berdasaekan hasil pengujian [ada hipotesis 2 menunjukkan *work life balance* memiliki pengaruh langsung kepada *job satisfaction*. Tingkat *work life balance* yang dirasakan	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian selanjutnya adalah dari metode penelitian yang digunakan. Jika

[8] Dwi Ayu Permatasari, *Skripsi : Implementasi Work Life Balance Pada Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Rejang Lebong* (Institut Agama Islam Negeri (IAIN) CURUP, 2021).

[9] Soleha Nurayini, *Analisis Work Life Balance Pada Karyawan PT. Tajelin Sejahtera* (Skripsi: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjung Pinang, 2023).

	Karyawan PT. Karya Kencana (KAK) Dengan Employee Engagament Sebagai Variavel Mediasi)	karyawan akan mempengaruhi secara langsung terhadap kepuasan yang dirasakan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai *work life balance* yang baik dominan akan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi dan dapat membawa sesuatu hal yang baik kepada perusahaan. [10]	penelitian terdahulu menggunakan metode peneleitian kuantitatif sedangkan penelitian selanjutnya menggunakan metode kualitatif.
4.	Evanea Setiadewi Hartono dan Mirwan Surya Perdhana, 2021 (*Work-Life Balance* Terhadap Pegawai Bank Studi Fenomenologi Pada Bank	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai Bank Setia masih belum mampu untuk menyeimbangkan kehidupan pribadinya dengan aktivitas pekerjaan. Oleh karena itu, pegawai Bank Setia diharapkan untuk mengatur dan membuat kegiatan secara sistematis agar kedua aspek tersebut tidak terjadi	Perbedaan penelitian terdahulu denga penelitain selanjutnya adala terletak pada variabel yang diteliti.Jika penelitian terdahulu hanya menggunakan satu variabel saja yaitu

[10] Triningtiyas Afriana, *3. Skripsi Yang Ditulis Oleh Triningtiyas Afriana (2023) Yang Berjudul "Pengaruh Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Kencana (KAK) Dengan Employee Engagament Sebagai Variavel Mediasi* (Skripsi: Universitas Pembangunan Nasional 'Veteran', 2023).

	Setia di Yogyakarta)	benturan di dalam kehidupan.[11]	*work life balance* sedangkan penelitian selanjutnya memiliki tambahan variabel yaitu *job satisfaction.*
5.	Mochammad Eric Suryakencana Wibowo dan Evanea Setiadewi Hartono, 2020 (Studi Fenomenologi Tentang Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Karyawan Sektor Perbankan di Kota Semarang)	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kehidupan dan pekerjaan yang telah dilakukan analisis dari para karyawan Bank Gunungan adalah suatu yang berbeda.Kedua aspek tersebut tidak bisa disatukan. Para partisipan yaitu karyawan Bank Gunungan sadar terkait dengan hal tersebut. [12]	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian selanjutnya adalah tereltak pada tujuan penelitian. Tujuan penelitian terdahulu adalah untuk memberikan analisis tentang keseimbangan kehidupan pribadi dan urusan kerja para karyawan disektor perbankan. Sedangkan penelitian selanjutnya bertujuan untuk mengetahui

[11] Evanea Setiadewi Hartono and Mirwan Surya Perdhana, 'Work Life Balance Terhadap Pegawai Bank Studi Fenomenologi Pada Bank Setia Di Yogyakarta', *Diponegoro Journal Of Economics*, 10.2 (2021), 13–14.

[12] Mochammad Eric Suryakencana Wibowo and Evanea Setiadewi Hartono, 'Studi Fenomenologi Tentang Keseimbangan Kehidupan Dan Pekerjaan Karyawan Sektor Perbankan Di Kota Semarang', *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 03.03 (2020), 375.

			bagaimana implementasi *work life balance* sehingga bisa meningkatkan *job satisfaction*.
6.	Nadia Grafi Fransiska dan Ikhsan Maksum, 2023 (*Work Life Balance*: Bagaimana *Job satisfaction* Dapat Memediasi terhadap Kinerja Karyawan)	Hasil penelitian ini menyimpulkan, pertama *work life balance* memiliki penagruh posistif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah Malang, dimana karyawan tersebut merasakan kehidupan pribadinya dapat meningkatkan semangat dalam menjalankan pekerjaannya.Kedua, *work lige balance* secara langsung berpengaruh posutif signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan bank BTN Syariah Malang. Karyawan meraskan bahwa kehidupan individu dapat memberikan motivasi dan memberikan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan serta karyawa juga meraksan kepuasan dengan hubungan	Adapun perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian selanjutnya yaitu terletak pada metode yang dugunakan. Jika penelitian terdahlu lebih mengguakan metode penelitian kuantitatif sedangkan penelitian selanjutnya menggunakan metode kualitatif.

		diantara rekan-rekan di tempat kerja. [13]	

[13] Nadia Grafi Fransiska and Ikhsan Maksum, 'Work Life Balance: Bagaimana Kepuasan Kerja Dapat Memediasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Ekonomis : Journal of Economics and Business*, 7.1 (2023), 506.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Bank Syariah

1. Pengertian Bank Syariah

Kata bank berasal dari bahasa Prancis yang berarti *banque* dan banco dalam bahasa Italia yag artinya peti/lemari atau bangku. Penggunaan istilah *banco* Arti penggunaan kedua kata ini memberikan penjelasan tentang fungsi dasar yang mengarah kepada bank komersial. Kata peti atau lemari memberikan sirat sebagai tempat untuk benda-benda disimpan, seperti emas, berlian, uang dan lain-lain. Penggunaan kata *banco* disebabkan dalam kenyataannya bahwa proses kerja bank sejak dulu, sekarang secara administratif dilakukan diatas meja. Sedangkan bank menurut bahasa Arab yaitu *mashrif* , yang artinya adanya tempat terjadinya pertukaran harta, baik dengan cara diambil dan disimpan atau yang lain sehingga muamalah dapat dilakukan. Adapun menurut pendapat Zainal Arifin, fungsi dasar bank adalah menyediakan tempat untuk menerima titipan uang dengan aman dan menyediakan alat pembayaran untuk membeli barang dan jasa. Perbankan dalam bahasa Inggris yaitu banking,dalam *Black law Dictionary* yang dikutip oleh Hermansyah dijelaskan bhawa bangking adalah segala hal yang terkait dengan bank yaitu kelembagaan, kegiatan usaha dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya.

Sedangkan perbankan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia ialah suatu lembaga keuangan yang tugasnya terkait dengan pemberian kredit dan jasa di pembayaran dan peredaran uang. Menurut Undang-Undang RI Nomor 10 Tahun 1998 tentang perbankan. Perushaan Undang-Undang RI Nomor RI 7 tahun 1992 pasal 1 ayat 2, bank adalah suatu badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk kredit ataupun dalam bentu-bentuk lainnya dalam rangka untuk meningkatkan taraf hidup rakyat.[14]

[14] Basaria Nainggolan, *Perbankan Syariah Di Indonesia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016).

Sedangkan pengertian dari bank syariah adalah bank yang operasionalnya tidak tergantung terhadap pengunaan bunga. Selain itu, bank syariah dapat diartikan sebagai sebuah lembaga keuangan yang aktivitas dan produk-produknya diatur berdasarkan kepada Al-Quran dan hadist Nabi Muhammad SAW atau yang dapat dikatakan sebuah lembaga keuangan yang kegiatan usahanya berbentuk pemberian pembiayaan maupun jasa-jasa lainnya yang sesuai dengan prinsip syariat Islam. Dalam menghindari praktek riba (bunga), Islam disini hadir dalam memberikan upaya terhadap permasalahan mengenai bunga dalam perbankan. Lahirnya bank Islam di Indonesia yaitu pada tahun 1991 yang diiringi dengan hadirnya Undang-undang No.7 tahun 1992 dan direvisi menjadi No. 10 tahun 1998 bank yang aktivitasya menggunakan sistem bagi hasil [15]

Tidak hanya itu, bank syariah adalah sebuah lembaga yang intermediasi sekaligus menyediakan keuangan yang dilandasi dengan etika dan sistem nilai Islam, terutama prakteknya yang bebas dari riba. Bebas dari adanya spekulatif seperti praktek judi (*maysir),* terbebas dari aktivitas-aktivitas yang tidak jelas dan ragu-ragu (*gharar*), yang menggunakan prinsip keadilan dan hanya memberikan pembiayaan kepada kegiatan yang halal saja. [16]

Berdasarkan pengertian yang telah dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa bank syariah adalah sebuah lembaga keuangan intermediasi yang operasionalnya tidak menggunakan sistem bunga tetapi bagi hasil. Semua aktivitas dalam perbankan syariah dijalankan sesuai dengan landasan syariat Islam yaitu Al-Quran dan hadis.

2. Tujuan Perbankan Syariah

Pada umumnya, seluruh operasional bank syariah dilaksanakan dengan berdasarkan ajaran agama Islam dan menerapkan prinsip-prinsip

[15] Zulkifli Rusby, *Manajemen Perbankan Syariah* (Pekanbaru: Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR, 2017). hal. 1

[16] Diana Yumanita, *Bank Syariah: Gambaran Umum* (Jakarta: Pusat Pendidikan dan Studi Kebanksentralan (PPSK) BI, 2005). Hal. 4

etika. Oleh karena iru, perbankan syariah memiliki tujuan yaitu sebagai berikut:[17]

a. Memberikan Pelayanan yang didasarkan Prinsip Syariah

   Perbankan syariah memepunyai tujuan utama yaitu untuk memberikan produk dan pelayanan yang dilandasi dengan prinsip-prinsip yang sesuai dengan syariat Islam. Yang termasuk dalam hal ini adalah pelarangan terhadap riba (bunga), spekulasi dan kegiatan-kegiatan lain yang diharamkan.

b. Penghindaran Riba (Bunga)

   Selain itu tujuan dari perbankan syariah adalah untuk menjauhi aktivitas riba atau bunga dalam menjalankan transaksi keuangan, dengan adanya penggunaan prinsip bagi hasil (*mudharabah* dan *musyarakah*). Sebagai uapya bagi pelaksanaan sistem bunga dalam sebagai bentuk pemberian pembiayaan.

c. Untuk Meningkatkan Keadilan

   Perbankan Syariah disini memiliki tujuan dalam mencapai keadilan dalam betransaksi dalam bidang keuangan. Di sini nasabah dan bank saling membagi keuntungan dan risiko dengan cara yang adil berdasarkan prinsip bagi hasil.

d. Pemberdayaan Ekonomi Berbasis Syariah

   Perbankan Syariah menjadi sebuah pendorong bagi berkembangnya ekonomi yang berbasis syariah dengan memberikan persediaan dalam pembiayaan dan pelayanan dalam melancarkan kegiatan bisnis ataupun usaha yang sesuai dengan syariat Islam.

e. Memberikan Kepastian Terhadap Prinsip Syariah

   Perbankan Syariah memberikan komitmen untuk memberikan kepastian secara penuh terkait dengan prinsip-prinsip syariah dalam keseluruhan kegiatannya, yang di mulai dari pembiayaan, investasi sampai kepasa manajemen resiko.

[17] Mitra Sami Gultom, Ahmad Said Matondang, and Eko Susanto, *Manajemen Perbankan Syariah* (Yogyakarta: Sulur Pustaka, 2023).hal. 15-17

f. Pemberian Layanan yang Bermutu

Bank syariah memiliki tujuan kepada nasabah dengan memberikan kualitas pelayanan yang terbaik, terutama terkait dengan memberikan keamanan dalam bertransaksi, akses yang mudah dan melakukan inovasi terhadap produk.

g. Penerapan Etika dalam Pemiihan Jenis Keuangan

Bank syariah dalam hal memberikan solusi kepada masyarakat yang menginginkan penggunaan pelayanan keuangan yang didasarkan dengan adanya nilai-nilai moral dan etika di dalam Islam.

3. Fungsi Perbankan Syariah

Adapun fungsi-fungsi dari perbankan syariah yaitu diantaranya: [18]

a. Sebagai Penghimpun Dana Dana Masyarakat

Bank syariah melakukan pengumpulan atau penghimpunan dana dari masyarakat dalam bentuk titipan dengan penggunan akad *al-wadiah* dan akad *mudhrabah*. *Al wadhiah* adalah akad yang dialkukan antara pihak pertama (nasabah) yang menitipkan dananya dan dana tersebut diterima oleh pihak kedua (bank) untuk bisa dimanfaatkan titipan pihak pertama dalam transaksi yang dibolehkan dalam Islam. Sedangkan *mudharabah* yatu akad yang dilakukan antara dua belah pihak yang dimana pihak pertama memiliki dana kemudian diinvestikan kepada piahk lain untuk dimanfaatkan dengan tujuan tertentu sesuai dengan dalam syariat Islam.

b. Sebagai Tempat Penyaluran Dana Pada Masyarakat

Bank syariah berfunsi untuk menyalurkan dana kepada masyarakat yang membutuhkan dalam bentuk pembiayaan dengan ketentuan-ketantuan yang telah ditetapkan. Penyaluran yang dilakukan oleh bank syariah yaitu dengan menggunakan akad-akad seperti akad jual beli dan akad kerjasama.

c. Sebagai Tempat Untuk Memberikan Pelayanan Jasa Bank

[18] Andrianto and Anang Firmansyah, *Manajemen Bank Syariah (Implementasi Teori Dan Praktek)* (Surabaya: CV. Penerbit Qiara Media, 2019). hal. 28-30

Bank syariah disini memiliki fungsi untuk melakukan pemeberian layanan kepada para nasabah dalam rangka untuk pemenuhan kebutuhan masyarakat dalam setiap kegiatan. Selain itu, untuk menyesuaikan dengan perkembangan zaman, bank-bank syariah pada saat ini juga memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan pelayanannya sehingga mempermudah nasabah dalam melakukan transaksi. Hal ini tentunya akan berpengaruh kpada kepuasan nasabah.

4. Perbedaan Bank Syariah dan Bank Konvensional

Dalam melakukan penghimpunan dana, bank konvensional yang berbentuk deposito tabungan dan giro menetapkan besarnya bunga yang diberikan kepada nasabah, resiko apa saja dialami oleh bank konvensional, dapat menyalurkan dana tau tidak, memperoleh pendapatan ataupun tidak. Sedangkan bank syariah menggunakan sistem bagi hasil yang sesuai dengan ketentuan syariat. Berikut ini perbedaan bank syariah dengan bank konvensional[19]

Tabel 2. Perbedaan Bank Syariah dan Bank Konvensional

No	Dasar Perbedaan	Bank Konvensional	Bank Syariah
1.	Fungsi dan kegiatan bank	Intermediasi, jasa keuangan	Intermediasi, manager, investasi, investor, sosial, jasa keuagan
2.	Mekanisme dan objek	Tidak anti dan anti terhadap maysir	Anti riba dan anti *maysir*

[19] Elif Pardiansyah and Mohamad Ainun Najib, *Teori Dan Implementasi Produk Keuangan Syariah (Edisi Produk Perbankan Syariah)* (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2022). Hal. 17-20

3.	Prinsip dasar operasi	a. Bebas nilai (prinsip materialis) b. Uang sebagai komoditas c. Bunga	a. Tidak bebas dar nilai (prinsip syariah) b. Uang sebagai alat tukar dan bukan komoditas c. Bagi hasil, jual beli, sewa
4.	Orientasi	Keuntungan	Sosial ekonomi Islam, keuntungan
5.	Evaluasi Nasabah	Kepastian pengembalian produk dan bunga	Lebih hati-hati karena partisipasi dalam resiko
6.	Hubungan Nasabah	Terbatas debitor - kreditor	Sebagai mitra usaha
7.	Lembaga Penyelesaian Sengketa	Pengadilan, arbitrase	Pengadilan, Badan Arbitrase Syariah Nasional
8.	Risiko Usaha	Risiko bank tidak terkait langsung dengan debitur, risiko debitur tidak terkait langsung dengan bank.	Dihadapi bersama antara bank dan nasabah dengan prinsip keadilan dan kejujuran.
9.	Struktur Organisasi Pengawas	Dewan komisaris	Dewan komisaris, Dewan pengawas syariah. Dewan syariah nasional
10.	Investasi	Halal dan haram	Halal

B. *Job Satisfaction*

1. Pengertian *Job Satisfaction*

Job Satisfaction adalah perasaan positif terhadap suatu pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan. Menurut Hasibuan *job satisfaction* adalah suatu perilaku emosional yang ada dalam diri karyawan seperti rasa suka atau cinta terhadap pekerjaannya. *Job satisfaction* juga dapat diartikan sebagai suatu sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan ketika merasa senang dengan pekerjaan. [20] Menurut Robbins and Judge[21], *job satisfaction* adalah perasaan positif yang dimiliki oleh seseorang terkait pekerjaan yang berupa hasil dari suatu evaluasi karaterisiknya. Selain itu, Testa berpandangan bahwa *job satisfaction* adalah cerminan kebahagiaan atau sikap emosi yang positif yang berasal dari adanya pengalaman kerja seseorang.[22]

Adapun menurut Rivai dan Mulyadi, *job satisfaction* adalah sebuah proses yang dilakukan oleh pekerja dalam menilai tentag sebera jauh pekerjaannya tersebut dalam memberikan kepuasan terhadap kebutuhannya. *Job satisfaction* juga dapat diartikan sebagai suatu sikap dari hasil terhadap faktor pekerjaan, menyesuaikan diri dan hubungan ataupun interaksi diluar pekerjaan yang dimiliki oleh individu. [23]

Berdasarkan pengertian dari beberapa para ahli diatas maka dapat disimpukan bahwa *job satisfaction* adalah suatu sikap positif, emosi dan perasaan bahagia karyawan terhadap pekerjaannya, baik dari upah, lingkungan kerja, fasilitas dan kondisi psikologisnya.

2. Teori-teori *Job Satisfaction*

Dibawah ini teori-teori mengenai *job satisfaction*, yaitu diantaranya:[24]

1) Teori Harapan (*Expectancy Theory)*

Teori harapan ini berpandangan bahwa seorang karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu jika mereka mempercayai hal

[20] Helmi Buyung Aulia Safrizal, *Buku Referensi Kepuasan Kerja* (Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2023).hal. 1

[21] Stephen P. Robbins and Timothy A Judge, *Organizational Behavior* (New Jersey: Pearson Education Inc, 2011).

[22] Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Tnjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu Dan Karakteristik Pekerjaan0* (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2017).hal. 39-40

[23] Hartini and others, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021).hal.93

[24] Ikhwan, *Perilaku Organisasi : Pendekatan Dan Pemecahan Masalah* (Jakarta: Lembaga Pembangunan Masyarakat Indonesia), 2024). hal. 122-123

tesebut akan tertuju kepada capauan yang diinginkan. Dalam konsep *job satisfaction*, karyawan yang merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya cenderung mempercayai pekerjaannya akan memberikan hasil yang diinginkan, misalnya memiliki gaji yang tinggi, promosi atau adanya pengakuan dari rekan kerja. Dengan demikian, kualitas pekerjaan yang baik yaitu ketika kepuasan ada pada diri karyawan.

2) Teori Keadilan (*Justice Theory*)

Teori Keadilan menjelaskan bahwa karyawan akan melakukan penilaian sendiri apakah mereka diberikan perlakuan yang adil atau tidak.Apabila karyawan diberlakukan secara tidak adil maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Sebaliknya, jika karyawa diberikan siakp yang adil, maka *job satisfaction* terhadap karyawan akan tercipta.

3) Teori Kebutuhan (*Need Theory*)

Teori kebutuhan menjelaskan bahwa motivasi karyawan akn timbul apabila karyawan mampu untuk memenuhi kebutuhannya. Apabila karyawan merasakan kebutuhannya di terpenuhi di tempat kerja tersebut, maka hal ini akan membuat karyawan tersebut puas dengan pekerjaan. Sebaliknya, karyawan akan merasa tidak puas apabila, merasakan apa yang karyawan tidak terpenuhi dengan baik. Hal ini tentunya, akan berdampak kepada kinerja karyawan.

3. Faktor-faktor *Job Satisfaction*

Menurut Robbins, faktor-faktor yang terdapat dalam *job satisfaction* yaitu sebagai berikut: [25]

a. Pekerjaan Yang Secara Mental Menantang

Pada dasarnya individu lebih kepada pekerjaan yang memberikan kesempatan dalam dan kemampuan serta adanya pemberian bermacam-macam tugas, bebas dan adanya umpan balik terhadap baik atau tidaknya pekerjaan. Ha ini akan membuat karyawan akan merasa tertantang secara mental. Pekerjaan yang sedikit atau kurang menantang akan menimbulkan kebosanan akan tetapi pekerjaan yang

[25] Candra Wijaya, *Perilaku Organisasi* (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI, 2017). hal. 204-205

terlalu memberikan tantangan juga dapat menimbulkan stress, frustasi dan adanya perasaan untuk gagal.

b. Mendapatkan Imbalan Yang Setimpal

Karyawan menginginkan sistem pembayaran dan kebijakan promosi yang adil, sesuai harapan, dan adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan, dan standar pembayaran komunitas. Dengan cara yang sama, karyawan mencari praktik dan kebijakan promosi yang adil. Jika perusahaan menganggap promosi sebagai keputusan yang adil dan terbuka, maka mereka lebih mungkin menikmati pekerjaan mereka.

c. Dukungan Dari Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang mendukung membuat karyawan peduli dengan lingkungan kerja mereka sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih baik dan mencapai hasil yang lebih baik. Menurut penelitian, karyawan lebih suka lingkungan fisik yang nyaman dan aman. Selain itu, sebagian besar pekerja lebih suka tempat kerja yang dekat dengan rumah mereka karena fasilitasnya bersih, modern, dan memiliki peralatan dan perlengkapan yang memadai.

d. Mitra kerja yang ramah dan mendukung

Orang mengundurkan diri dari pekerjaan lebih sering karena masalah uang atau pencapaian. Bagi sebagian besar karyawan, pekerjaan juga memberi mereka kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, jadi tidak mengherankan bahwa mitra kerja yang ramah dan mendukung membantu orang menjadi lebih bahagia di tempat kerja mereka. Secara umum, penelitian menunjukkan bahwa atasan langsung seorang karyawan lebih bahagia ketika mereka ramah, memahami bawahan mereka, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan ketertarikan pribadi kepada mereka.

4. Indikator-indikator *Job Satisfaction*

Indikator *job satisfaction* memiliki peran penting bagi karyawan. Karena menjadi suatu aspek untuk mengetahui dari segi apa karyawan

merasa puas atau tidak puas dengan kerjanya. Menurut Robbins dan Luthans, untuk mengetahui indkator *job satisfaction* maka digunakan *Job Desciptive Index* (Indeks Deskripsi Jabatan) yaitu:[26]

a. Pembayaran (Balas Jasa)

   Uang berfungsi sebagai elemen penting nntuk memenuhi kebutuhan dasar manusia, sekaligus bertindak sebagai sarana untuk memenuhi pesyaratan kepuasan bagi karyawan. Bagi banyak orang, gaji dianggap sebaga cerminan nilai mereka bagi organisasi ataupun perusahaan. Meskipun tunjangan tambahan memainkan peran penting dan sangat mempengaruhi kepuasan karyawan. Pekerja sering kali meremehkan nilai mereka karena kurangnya kesadaran mengenai nilai total tunjangan ini. Lebih jauh lagi, ketidakmampuan untuk memilih opsi yang mereka sukai dalam rencana tunjangan yang fleksibel mengurangi potensi peningkatan kepuasan dengan tunjangan ini, yang pada akhirnya memengaruhi *job satisfaction* secara keseluruhan di antara karyawan. Balas jasa yang berupa upah,kompensasi dan gaji.

b. Pekerjaan Itu Sendiri

   Faktor utama dalam mencapai *job satisfaction* karyawan adalah kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti yang ditunjukkan oleh temuan penelitian. Pendekatan karakteristik pekerjaan terhadap desain pekerjaan menunjukkan bahwa dua faktor motivasi utama yang terkait langsung dengan pekerjaan itu sendiri. Apabila syarat kreatif pekerjaan karyawan terpenuhi, maka *job satisfaction* akan didapatkan oleh karyawan. Selain itu, pada tingkat prakmatis, ada beberapa aspek penting dalam mewujudkan *job satisfaction* yang menarik dan menantang.

c. Pengembangan karir

   Pengembangan karir (promosi) yaitu suatu kesempatan yang diberikan agar karyawan berkembang dengan menduduki jabatan yang lebih baik yang didukung oleh sarana . Peluang pengembangan karir ini memiliki dampak yang berbeda pada *job satisfaction* karena

[26] Sri Indrastuti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pekanbaru: UR Press, 2020). Hal. 71-73

adanya bentuk penghargaan yang tidak sama dengan yang lain. Pemberian promosi karyawan berdasarkan senioritas akan meningkatkan *job satisfaction* yang tinggi terhadap karyawan karena dilandaskan dengan adanya penilaian kemampuan karyawan.

d. Pengawasan (Supervisi)

Dalam aspek ini ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi *job satisfaction* yaitu pertama, melibatkan pemusatan pengawasan yang ditujukan kepada karyawan, yang dievaluasi oleh atasan melalui minat pribadi dan kepedulian mereka terhadap karyawan. Hal ini dilakukan untuk mengevaluasi kinerja karyawan, menawarkan bimbingan dan dukungan serta melibatkan rekan kerja baik secara pribadi maupun dalam lingkungan kerja. Kedua, yaitu memberikan pastisipasi dalam pengambilan keputusan yang memiliki pengaruh terhadap kerja karyawan.

e. Kelompok Kerja (Rekan Kerja)

Sebuah tim atau kelomppok kerja terdiri dari individu yang saling bergantung satu sama lain, memberikan dukungan, kenyamanan, saran, dan bantuan kepada anggota tim. Dengan memiliki tim kerja yang menyenangkan,tim akan lebih efektif dan bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan tugas, sehingga membuat pekerjaan, menjadi lebih menyenangkan dan mempengaruhi *job satisfaction*. Jika situasinya berbeda, anggota tim karyawan mungkin akan mengalami kesulitan bekerja sama, yang kemungkinan berdampak negative pada *job satisfaction.*

f. Kondisi Kerja

Pengaruh kondisi kerja terhadap *job satisfaction* cenderung kecil Meskipun begitu, jika lingkungan kerja bersih dan menarik, karyawan akan lebih efisien dalam menyelesaikan tugasnya. Sebaliknya, jika kondisi kerja buruk seperti udara yang panas dan lingkungan kerja yang bising, individu karyawan akan menghadapi kesulitan yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya, pengaruh lingkungan kerja terhadap *job satisfaction* sama dengan kelompok kerja. Jika

semuanya berjalan dengan lancar, maka tidak ada masalah dengan tingkat *job satisfaction* karyawan. Sebaliknya, jika semuanya berjalan dengan buruk, maka masalah ketidakpuasan kerja akantimbul di kalangan karyawan.

C. *Work Life Balance*

1. Pengertian

   Menurut Kirchmeyer, *work-life balance* diartikan sebagai pencapaian pengalaman yang memuaskan di semua domain kehidupan dan untuk melakukannya memerlukan sumber daya pribadi seperti energi, waktu, dan komitmen untuk terdistribusi dengan baik di seluruh domain. Sedangkan menurut Kofodimos[27], *work-life balance* mengacu pada kehidupan yang memuaskan, sehat, dan produktif yang mencakup bekerja, bermain, dan bersosialisasi. Istilah worklife balance mengacu pada individu yang menghabiskan waktu yang cukup di pekerjaan mereka dan kegiatan lain di luar pekerjaannya, seperti keluarga, lingkungan sosial, dan hobi karena setiap orang memiliki 24 jam per hari yang sama untuk menghabiskan waktu dalam pemenuhan orientasinya. Konsep lain datang dari Wayne et al. yang menjelaskan bahwa definisi *work-life balance* merupakan suatu keadaan keseimbangan yang didefinisikan sendiri oleh masing – masing individu. Dengan demikian, keseimbangan tidak hanya didefinisikan sebagai kesetaraan antara pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi, tetapi keseimbangan yang diinginkan antara domain kehidupan dan karir individu.

2. Dimensi *Work Life Balance*

   Menurut Fisher, Bulger, dan Smith[28], mengatakan jika *work-life balance* memiliki 4 dimensi pembentuk, yaitu

   a. WIPL (*Work Interference With Personal Life*)

      Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Indikator yang dapat

[27] R. Joan Kofodimos, *Balancing Act: How Managers Can Integrate Successful Careers and Fulfilling Personal Lives. The Jossey-Bass Management Series* (San Fransisco: US : Jossey-Bass, 1993). hal. 50

[28] G.G Fisher, C.A Bulger, and C.S Smith, *Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement*, 2009. Hal. 41-42

menggambarkan dimensi tersebut adalah Waktu yang meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja ibandingkan dengan waktu yang untuk aktivitas diluar kerja. bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

b. PLIW (*Personal Life Interference With Work*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Indikator yang dapat menggambarkan dimensi ini adalah masalah didalam kehidupan pribadinya yang berujung munculnya Perilaku yang meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan Hali ini berdasarkan keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

c. PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. indikator yang menggambarkan dimensi ini adalah emosional yang bersifat Ketegangan yang meliputi kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas, dan kesenangan pribadi dan sulit mempertahankan atensi dan juga apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

d. WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Indikator yang bisa menggambarkan dimensi ini adalah keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

3. Teori- teori *Work Life Balance*

Adapun teori yang berkaitan dengan *work life balance* yaitu sebagai berikut:[29]

a. Teori Peran

Teori ini diawali dengan adanya stress organisai dan serta adanya pendapat bahwa individu mempunyai waktu yang terbatas, energy dan sumber daya psikologis dan masing-masing peran dalam kehidupan. Kahn, dkk menjelaskan bahwa adanya berbagai macam peran menyebabkan adanya ketegangan. Hal ini terjadi karena setiap peran yang dimiliki oleh individu tidak berjalan dengan baik.

Selain itu, ketegangan peran dalam kehidupan dan kerja diakibatkan dari adanya berbagai macam tuntutan baik dari diri sendiri, keluarga dan pekerjaan. Konflik antar peran ini akan mengalami peningkatan apabila tuntutan dan peran apapun (seperti pekerjaan atau keluarga) meningkat. Contohnya, perusahaan menuntut karyawannya untuk bekerja lebih lama atau mengharuskan penyelesaian pekerjaan dirumah. Hal ini akan mengarah kepada konflik antar peran, karena mengganggap pekerjaan mengganggu waktu bersama keluarga. Selain tu, adanya tuntutan untuk mempunyai anak atau menjaga dan merwat orang tua yang sudah berusia lanjut yang akan berdampak kepada peran dalam pekerjaan.

b. Teori Keseimbangan Peran

Teori keseimbangan peran, menurut Marks dan MacDermind berpandangan keseimbangan peran yang positif terjadi keruka seorang individu memiliki kemampuan dala terlibat secara positif dalam perannya. Sebaliknya, keseimbangan akan negatif apabila adanya kecenderungan untuk tidak terlibat sepenuhnya dalam kinerja disetiap perannya. Dalam setiap individu, berkontribusi dalam setiap peran termasuk suatu pengalaman yang baik secara keselutruhan, karnea merasakan semangat dan bersedia untuk melakukan pengembangan diri. Sehingga setiap individu memilik keseimbangan peran. Teori keseimbangan peran tidak memberikan usulan bahwa aktivitas

[29] Rosie Sara Shiels, *Changes in Work Life Balance Over Time : Implicatoins for Job and Family Satisfaction* (Nathan: Griffith University, 2014). Hal. 21-31

pekerjaan dan keluarga sama, melainkan memberikan saran bahwa orang-orang pada umumnya lebih suka menemukan pengalaman yang bermakna dalam pekerjaan mereka.

c. Teori Sumber Daya

Teori sumber daya menurut Hobfoll adalah bahwa setiap pribadi akan memiliki motivasi untuk memperoleh dan memelihara sumber daya guna menghadapi tuntutan lingkungan yang berbeda. Peran. Dasar teori ini bahwa orang akan berusaha untuk mempertahankan, melindungi, dan membangun sumber daya dari hal-hal yang dapat mengancam terhadap potensi yang dimiliki. Hobfoll menyatakan bahwa sumber daya ialah segala hal yang mempunyai nilai, seperti hubungan, kesehatan, dan harga diri.

4. Jenis-jenis *Work Life Balanc*

Menurut Fuady et.al[30], jenis-jenis dari sistem work life balance adalah sebagai berikut:

a. *Flextime*

Flextime merupakan sebuah praktek disini perushaan memperbolehkan karyawan menentukan jam kerja mereka sendiri, dengan standart dan batasan yang sudah di buat perusahaan. Harvard Study menunjukkan bahwa komponen kerja yang paling dipentingkan oleh karyawan adalah, Memiliki jam & jadwal kerja yang memungkinkan mereka untuk dapat menghabiskan waktu dengan keluarganya. dengan adanya flextime memberikan keleluasaan karyawan melakukan peningkatan kemampuan individu mereka atau memanfatkaan waktu mereka untuk edukasi,seminar maupun workshop.

b. *Compressed Workweek*

Compressed workweek adalah sebuah bentuk pengaturan jam kerja karyawan yang memberikan para karyawannya kesempatan

[30] A. Fuady and others, *Effect of Financial Support on Reducing the Incidence of Catastrophic Costs among Tuberculosis-Affected Households in Indonesia: Eight Simulated Scenarios. Infectious Diseases of Poverty*, 2019. hal. 1-14

untuk memenuhi tugas- tugas pekerjaannya di luar waktu kerja regulernya (kurang dari 5 hari, 8 jam sehari, dan lain-lain.

c. *Job Sharing*

Job sharing adalah sebuah proses dimana terdapat 2 atau lebih orang yang sepakat untuk membagi waktu untuk berbagi pekerjanya dengan kesepakatan yang telah di sepkati masing masong pihak. Dalam hal ini dibutuhakan standart yang ditetapkan mempunyai comunication skil yang bagus.

d. *Telecommuting*

Telecommuting adalah Sebuah metode Work arrangement yang dimana membebaskan karyawan bekerja dimanapun. dimana karyawan diizinkan mengerjakan pekerjaannya di luar kantor menggunakan computer atau alat komunikasi elektronik lainnya yang dapat menghubungkannya langsung dengan kantor atau perusahaannya.

5. Indikator *Work Life Balance*

McDonald et. al[31] dalam mengukur work life balance, adapun indikator-indikator yang harus diperhatikan diantaranya:

a. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

Keseimbangan waktu adalah memberikan setiap individu jumlah waktu dalam menentukan pembagian antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya seperti berkumpul dengan keluarga. Ketika karyawan mencapai keseimbangan waktu ini, maka dapat ditunjukkan bahwa adanya persoalan keluarga tidak akan memberikan pengurangan waktu terhadap penyelsaian pekerjaan.

b. *Involment Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Hal ini melibatkan psikologis seseorang dalam menunjukkan pelaksanaan tugasnya maupun hal-hal yang ada diluat pekerjaannya. Pengukuran tingkat keseimbangan kehidupan kerja karyawan tidak dapat hanya bergantung pada pengukuran yang tepat tetap juga harus di dukung oleh tingkat atau kemampuan keterlibatan yang berkualitas dalam semua aktivitas yang dilakukan oleh karyawan. Oleh karena itu,

[31] P. McDonald, L. Bradley, and K. Brown, *Explanations For The Provision Utilization Gap Iin Work-Family Policy, Wowan in Management Review (in Press)*, 2005.

karyawan perlu terlibat secara fisik dan emosional dalam pekerjaan, keluarga, dan aktivitas sosial lainnya, hanya dengan demikian keseimbangan kertelibatan yang sesungguhnya dapat tercapai.

c. *Balance Satisfaction* (Keseimbangan Kepuasan)

Hal ini berkaitan dengan jumlah atau tingkatan kepuasan asuatu individu mengenai pekerjaanya maupun diluar pekerjaannya. Karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya apabila karyawan beranggapan bahwa apa saja yang dilakukan selama ini tidak mengganggu kebutuhan terhadap keluarganya. Hal ini dilihat dari keadaan dari sisi keluarganya, hubungan dengan teman-teman ataupun dengan rekan kerja serta dari adanya penyelesaian pekerjaan baik dari segi kualitas dan kuantitas.

D. Implementasi Work Life Balance Dalam Meingkatkan *Job satisfaction*

Work Life Balance adalah suatu gambaran yang dimana seseorang mampu untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Seseorang tersebut akan berupaya untuk memenuhi perannya baik dari sisi pekerjaan maupun kehidupan pribadinya. Kehidupan pribadi dan pekerjaan disini tidak bisa disatukan karena akan memunculkan masalah dianatara salah satu aspek. Apabila seseorang mempunyai masalah dalam kehidupan pribadinya dan terbawa dalam dunia pekerjaan maka akan menganggu dalam proses penyelesain pekerjaan dan tentunya hal ini akan berdampak kepada kemajuan dari perusahaan itu sendiri. Sebaliknya, apabila seseorang memiliki kemampuan dalam mengatur keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, walaupun ada masalah dalam kehidupan pribadinya, dia akan berusaha untuk mengalihkannya terlebih dahulu dan fokus untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanngung jawab.

Oleh karena itu, implementasi dari *work life balance* ini haruslah menjadi perhatian bagi sebuah perusahaan. Karena hal tersebut akan berpengaruh dalam *job satisfaction* yang dimiliki karyawan. *Job satisfaction* disini adalah sikap atau perasaan senang dan bangga yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya, baik dari segi karyawan tersebut mampu menyelesaikan tugasnya dan dari sisi kebijakan-kebijakan perusahaan untuk

memberikan *reward* ataupun menetapkan pemberian waktu yang seimbang. Sehingga al iini membuat karyawan lebih bersemangat dan kepuasa kerja yang meningkat.

Pada dasarnya, kemajuan dari sebuah perusahaan itu tergantung dari kualitas sumber daya manusianya. Untuk menciptakan hal tersebut, perusahaan disini juga akan berusaha dalam mengupayakan apa saja baik dari fasilitas, pembagian waktu, penghargaan, promosi, dan balas jasa memberikan kepuasan kepada karyawannya karena telah bekerja dengan maksimal untuk melancarkan jalannya perusahaan sehingga ia berhal mendapatkan hal yang serupa.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. METODE PENELITAN

1. Jenis Penelitan

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif, karena metode ini digunakan untuk memperoleh data yang lebih mendalam yang sesuai dengan keadaan ataupun situasi yang sedang terjadi pada suatu objek tertentu. Menurut Moleong penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk memberikan pemahaman terkait dengan fenomena yang sedang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan sebagainya dalam bentuk kata-kata. Selain itu, metode kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk imenyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif.[32]

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank Muamalat KCP Solok (alamat : Jl. Prof. Dr. Moh Yamin Sh No. 87 Kelurahan Pasar Pandan Air mati, Kecamatan Tanjung Harapan Kota Solok) dengan waktu pelaksanaan dalam periode 2024/2025.

3. Sumber Data

a. Data Primer

Menurut Bungin, data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Menurut Amirin, data primer adalah yang diperoleh dari sumber-sumber primer atau sumber asli yang memuat informasi atau data penelitian. Data primer yang diperoleh peneliti dalam penelitian ini berasal dari hasil wawancara dengan karyawan yang ada di Bank Muamalat Indonesia KCP Solok.

b. Data Sekunder

[32] Mamik, *Metodologi Kualitatif* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015).hal. 32

Menurut Bungin, data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang dibutuhkan. Menurut Amirin, data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang bukan asli memuat informasi atau data penelitian.[33] Data sekunder yang diperoleh peneliti dalam penelitian ini yaitu diambil dari ural-jurnal nasional, kajian literature serta informasi-informasi yang berkaitan dengan penelitian.

4. Informan Penelitian

Informan adalah orang-orang yang memberikan suatu informasi terkait topik yang sedang diteiti. Informan dalam penelitian ini adalah karyawan bank Muamalat Indonesia KCP Solok yang berjumlah 6 orang partisipan.

5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi merupakan proses peneliti dalam melihat situasi penelitian. Teknik ini sangat relevan digunakan dalam penelitian kelas yang meliputi pengamatan kondisi interaksi pembelajaran, tingkah laku anak dan interaksi anak dan kelompoknya. Pengamatan dapat dilakukan secara bebas dan terstruktur. Alat yang bisa digunakan dalam pengamatan adalah lembar pengamatan, ceklis, catatan kejadian dan lain-lain.

Beberapa informasi yang diperoleh dari hasil observasi adalah ruang (tempat), pelaku, kegiatan, objek, perbuatan, kejadian atau peristiwa, waktu, perasan. Alasan peneliti melakukan observasi adalah untuk menyajikan gambaran realistik perilaku atau kejadian, untuk menjawab pertanyaan, untuk membantu mengerti perilaku manusia, dan untuk evaluasi yaitu melakukan pengukuran terhadap aspek tertentu melakukan umpan balik terhadap pengukuran tersebut.[34]

---

[33] Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Banjarmasin: Antasari Press, 2011).hal. 71

[34] Syahrial Hasibuan and others, *Metode Penelitian Kualitatif* (Makassar: Tahta Media Group, 2022).

Observasi pada penelitian dilakukan denagan cara mengamati secara langsung permasalahan tentang penerapan *work life balance* dalam meningkatkan *job satisfaction* yang di terapkan pada Bank Muamalat Indonesia KCP Solok.

b. Wawancara Secara Mendalam atau *In-depth Interview*

Wawancara adalah erangkaian data berupa tanya jawab antara peneliti dengan narasumber berupa informasi tentang masalah penelitian yang sedang diteliti. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan jenis wawancara terstruktur yang dimana peneliti telah menyiapakan beberapa pertanyaan sebelum melakukan sesi wawancara dan setiap narasumber juga diberikan pertanyaan yang sama. [35]

Sedangkan Wawancara mendalam (in-depth Interview) adalah suatu interaksi atau dialog yang dilakukan antara pewawancara dengan informan dalam proses untuk mendapatkan tujuan penelitian. Biasanya, wawancara ini menggunakan pertanyaan terbuka untuk mengkaji tentang isu ataupun topik tertentu secara menyeluruh. Menuru Ullin menyatakan bahwa wawancara mendalam ialah metode pengumpulan data yang memiliki ciri khas tersendiri karena memiliki karakteristik interaktif, berbeda halnya dengan wawancara yang bersifat standar. Kekhasan inilah yang menuntut peneliti untuk mengembangkan ketahanan mental, kepekaan dan praktik sehingga bisa menguasai teknik wawancara mendalam secara efektif. [36]

Wawancara dalam penelitian menggunakan wawancara secara mendalam dengan informan yaitu para karyawan Bank Muamlalat Indonesia KCP Solo. Teknik ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam terkait dengan *work life balance* dan *job satisfaction*.

Tabel 3. Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator
1.	*Job Satisfaction*	1. Pembayaran (Balas Jasa)	1. Gaji 2. Upah

[35] Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: KBM Indonesia, 2022).hal. 46

[36] Sulistyawati, *Metode Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: K-Media, 2023).hal.162-163

			3. Kompensasi
		2. Pekerjaan Itu Sendiri	1. Kreativitas 2. Menarik dan Menantang
		3. Pengembangan Karir (Promosi)	1. Gaji 2. Jabatan
		4. Pengawasan (Supervisi)	1. Kepedulian terhadap karyawan 2. Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan
		5. Kelompok Kerja (Rekan Kerja)	1. Ketergantungan 2. Kenyamanan 3. Dukungan 4. Memberikan Bantuan
		6. Kondisi Kerja	Lingkungan Kerja yang bersih dan menarik
2.	*Work Life Balance*	1. Keseimbangan Waktu	1. Waktu berkumpul dengan keluarga 2. Diri Sendiri (Hiburan) 3. Pekerjaan
		2. Keseimbangan Keterlibatan	1. Terlibat dalam urusan keluarga 2. Terlibat dalam aktivitas sosial 3. Terlibat dalam penyelesaian pekerjaan
		3. Keseimbangan	1. Bertemu dengan

		Kepuasan	keluarga 2. Memiliki hubungan yang baik dengan teman-teman dilaur kantor. 3. Memiliki kerja sama yang baik dengan kerja 4. Dapat menyelesaikan pekerjaan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sumber data yang digunakan untuk melengkapi penelitian, baik berupa sumber tertulis, film, gambar (foto), dan karya-karya monumental, yang semua itu memberikan informasi bagi proses penelitian. Pengambilan data melalui dokumnetasi pada penelitian ini dilakukan dengan mengambil foto-foto sebagai bukti telah diselesaikannya penelitian.

6. Metode Analisis Data

Adapun metode analisis data menurut Miles dan Hubermen yaitu sebagai berikut: [37]

a. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

[37] Mastang Ambo Baba, *Analisis Data Penelitian Kualitatif* (Makassar: Aksara Timur, 2017). hal. 104-109

b. *Data Display* (Penyajian Data)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles and Huberman (1984) menyatakan "*the most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative text*". Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data, dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

c. *Conclusion Drawing / Verification*

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten. Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Bank Muamalat Indonesia KCP Solok

1. Sejarah Berdirinya Bank Muamalat Indonesia

Pada awal periode 1980-an, penerapan perbankan islam di Indonesia dimulai dengan mengadakan diskusi yang bertema tentang "Islam sebagai Pilar Ekonomi Islam. Adapun beberapa tokoh yang terlibat yaitu diantaranya ialah Karnaen A. Perwataatmadja, M. Dawam Rahardjo, AM, Saefuddin, dan M. Amien Azis. Sebagai percobaan, ide perbankan Islam diterapkan hanya dalam batas tertentu yaitu di Bandung (Bait At-Tamwil Salman ITB) dan di Jakarta (Koperasi *Ridho Gusti*). Dalam hal ini M. Dawam Rahardjo menggambarkan dalam tulisannya pernah memberikan pengajuan rekomendasi Bank Syariat Islam sebagai jalan keluar untuk menghindari praktek riba, sekaligus sebagai jawaban dari tantangan bagi kebutuhan pembiayaan guna untk mengembangkan usaha dan ekonomi masyarakat dengan menerapkan transaksi pembiayaan yaitu *mudharabah*, *musyarakah,* dan *murabahah.*

Secara khusus prakarsa mendirikan Bank Islam di Indonesia pada tahun 1990 yaitu pada tanggal 18-20 Agustus, Majelis Ulama Indonesia (MUI) melakukan penyelenggaraan lokakarya bunga bank dan perbankan di Cisarua, bogor Jawa Barat. Hasil dari lokakarya kemudian dibahas secara mendalam pada Musyawarah national IV MUI di Jakarta 22-25 Agustus 1990. Hasil dari musyawarah amanat untuk membentuk kelompok kerja pendirian bank Islam di Indonesia. Kelompk kerja yaitu Tim Perbankan MUI dengan diberi tugas untuk melakukan pendekatan dan konsultasi dengan pihak-pihak terkait.

Hasil dari pembentukan kerja Tim Perbankan MUI tersebut maka berdirilah PT. Bank Muamalat Indonesia (BMI) pada tanggal 1 November 1991 dan resmi beroperasi pada tanggal 1 Mei 1992 yang memiliki modal awal sebesar Rp 106.126.382.000. Hingga bulan September 1999, BMI telah memiliki 45 cabang yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia.

Seiring berkembangnya zaman, BMI terus mengalami kemajuan dan mengharuskan untuk melakukan tambahan jaringan dan kantor cabang yang tidak hanya berada di Indonesia melainkan juga diluar negeri. Pada tahun 2009, BMI akhirnya diizinkan untuk mendirikan sebuah kantor cabangnya di Kuala Lumpur, Malaysia. Hingga saat ini BMI sudah memiliki 239 kantor layanan. Sistem operasional dari BMI juga memberikan pelayanan yang mendukung dengan adanya 568 unit ATM Muamalat. 120.000 jaringan ATM Bersama dan ATM Prima, %! Unit Mobil Kas Keliling.

Dengan demikian, Bank Muamalat sebagai bank pertama tang berbasis syariah ditengah banyaknya bank-bank konvensional dalam mencapai keberhasilan ekonomi syariah. Pada tahun 1998 saat krises moneter terjadi, bank-bank konvensional banyak mengalamai likuidasi disebabkan menerapkan sistem bunganya,sementara perbankan yang berbasis syariah dapat bertahan. Hai ini dapt dilihat dari BMI yang behrasil melewati krisis pada tahun 1998 dengan memberikan gambaran yang tentang kinerja yang mengalami peningkatan dan tidak menerima sepersen pun bantuan dari pemerintah dan pada tahun 2009, bank Muamalat mampu mendapatkan laba sebesar Rp 300 miliar lebih.

2. Visi dan MIsi PT. Bank Muamalat KCP Solok
   a. Visi

      “Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksitensi yang diakui di tingkat regional”.

   b. Misi

      Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang islami dan profesional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.

3. Logo PT. Bank Muamalat Indonesia



Keterangan :

a. Warna

1) Hijau

Warna yang universal karena dinilai lebih segar dan sesuai dengan dunia Islam dan masyarakat modern. PT. Bank Muamalat Indoneisa telah berubah menjadi sebuah institusi yang lebiih baik, modern, dan merangkul seluruh golongan usia dan komunitas masyarakat.

2) Ungu

Warna ungu dilambangkan sebagai identitas PT. Bank Muamalat Indonesia yang menggambarkan kedewasaan dan kemapanan.

3) *Din*

Din yang ditulis dalam bahasa Arab merupakan logo terbaru dari bank Muamalat. Selain itu, tulisan *din* tersebut juga memiliki kemiripan dengan tetesan air yang berarti kemurnian PT. Bank Muamalat Indonesia dalam menjalankan aturan sesuai dengan prinsip syariah.

4) Tulisan Bank Muamalat

Tulisan ini berarti mengarah kepada PT. Bank Muamalat Indonesia yang menginginkan untuk tampil lebih modern, sebagai bank terpercaya yang siap dalam persaingan dan ikut berkompetisi dalam memperebutkan pasar nasional.

4. Struktur Organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Solok

Struktur organisasi bertujuan untuk meberikan kemudahan bagi setiap perusahaan untuk mengetahui jabatan masing-masing dari karyawannya dalam penyelesaian tugas serta tanggung jawabnya.

Adapun tugas serta wewenang yang harus dipenuhi yaitu sebagai berikut:

a. *Branch Manager*

Branch Manager adalah seseorang yang bertugas untuk memimpin sekaligus mengawasi aktivitas yang ada di Bank Muamalat sesuai dengan persetujuan komisaris tentang kebijaksanaan umum dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS.

1) Bertanggung jawab secara keseluruhan terhadap operasional perkembangan Bank Muamalat Indonesia.
2) Mempunyai wewenang tertinggi di cabang.
3) Mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan rencana kerja Bank Muamalat KCP Solok untuk memastikan tercapanya target Bank Muamalat KCP Solok yang telah di tetapkan, secara tepat waktu.
4) Menilai, memutuskan dan melegalisasi kegiatan non operasioal Bank Muamalat KCP Solok.
5) Mengkoordinasikan seluruh sarana dan kegiatan untuk mencapai target yang telah ditetapkan dan disepakati sejalan dengan visi, misi dan sasaran kegiatan kerja.
6) Menetapkan kebutuhan dan strategi pengembangan SDI Bank Muamalat KCP Solok untuk memastikan jumlah dan kualifikasi SDI sesuai dengan strategi bank.

b. *Operation Supervisor*

1) Memberikan koordinasi dan memberikan ketetapan serta mengevaluasi target kerja seluruh pegawai bawahan langsung.
2) Melakukan pengawasab terhadap proses pekerjaan di bawah koordinasina untuk memberikan kepastian seluruh pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana atau target kerja dan SOP yang berlaku.
3) Melakukan pengawasan likuiditas dan pengendalian atas biaya – biaya operasional sesuai dengan ketentuan dan anggaran yang di tetapkan dalam rangka pencapaian target perusahaan.

4) Menjadi alternate Branch Operation Manager saat cuti dimana tidak ada Operation Officer, dan petugas frontliner, yang berhalangan hadir di kantor cabang pembantu.
5) Membuat dan mengkaji pelaksanaan rencana kerja bagiannya untuk memastikan tersedianya data yang akurat dan mutakhir sebagai bahan evaluasi dan pengembalian keputusan atasan.

c. *Relationship Manager*
1) Membangun dan meningkatkan hubungan dengan nasabah.
2) Memberikan peninjauan perusahaan untuk memastikan nasabah mendapatkan kepuasan.
3) Melayani nasabah dengan memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi nasabah dalam melakukan transaksi keuangan.
4) Meningkatkan peluang penjualan serta menarik nasabah baru.
5) Membangun komunikasi yang baik dengan nasabah sehingga bisa meningkatkan citra perusahaan.
6) Memberikan informasi dan edukasi pada nasabah terkait penawaran khusus seperti produk atau layanan.
7) Mampu dalam penyelesaian masalah dan keluhan nasabh secara efektif.
8) Melakukan survei tentang kepuasan pelanggan dan memberikan rekomendasi cara meningkatkan kepuasan nasabah.
9) Melakukan kerjasama dengan departemen internal untuk memastikan perusahaan memenuhi harapan nasabahnya.
10) Dapat mempertahankan loyalitas nasabah dan meminta referral dari nasabah.
11) Mempunyai pengrtahuan tentang competitor.

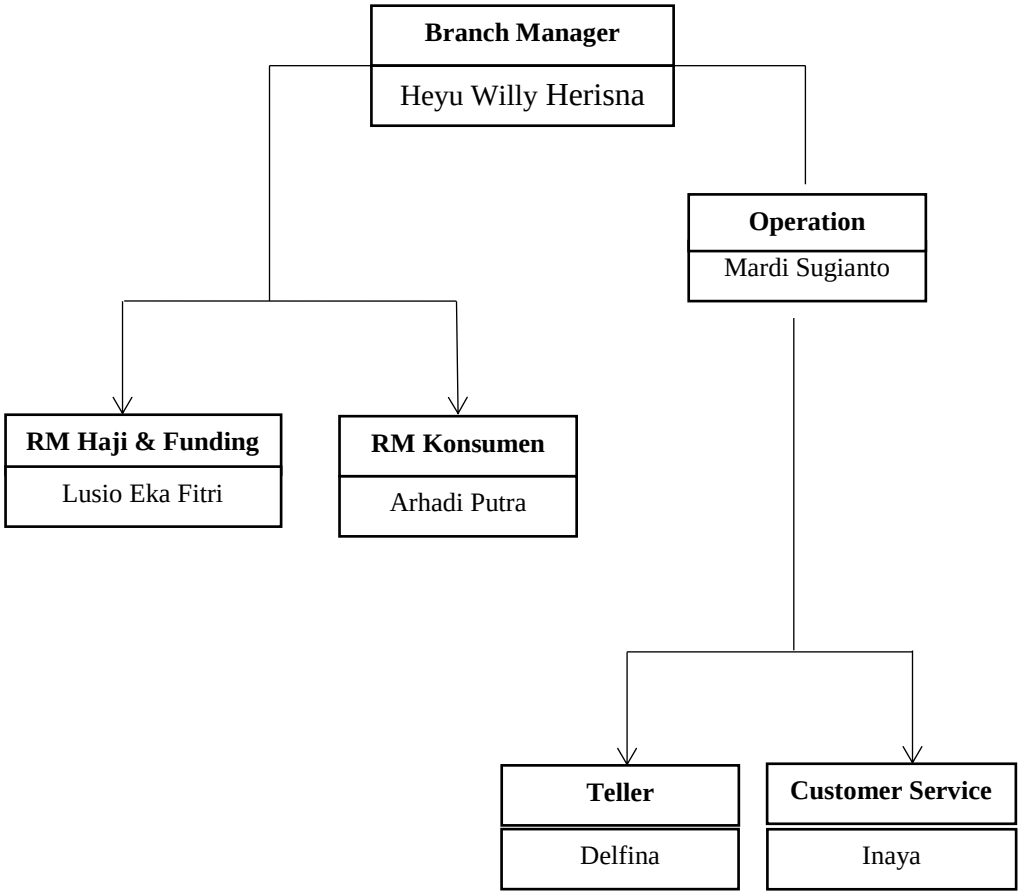
d. *Customer Service*
1) Memperkenalkan dan menawarkan produk-produk Bank Muamalat Kantor Cabang Pembantu Solok kepada nasabah dengan baik dan benar.

2) Memastikan seluruh hak dan kewajiban nasabah atas produk Bank Muamalat KCP Solok yang dipilih telah diketahui dan dipahami oleh nasabah dengan baik dan benar.
3) Mengelola dan mengadministrasikan seluruh aktivitas pembukaan dan penutupan rekening oleh nasabah secara efektif dan efesien.
4) Mengelola dan mengadministrasikan seluruh aktivitas yang berkaitan dengan manajemen kartu ATM termasuk PIN ATM dengan baik dan benar sesuai fungsinya.
5) Mengelola dan mengadminitrasikan seluruh aktivitas yang berkaitan dengan penerimaan BPIH oleh nasabah calon haji termasuk pelimpahannya, dengan baik dan benar.
6) Memastikan seluruh aktivitas / transaksi yang ditangani telah diproses melalui aplikasi – aplikasi pembukaan yang sesuai dengan baik dan benar.
7) Membuat laporan – laporan yang berkaitan dengan tugas – tugas Customer Service dengan baik dan benar.
8) Mengelola dokumentasi transaksi yang ditangani dengan baik dan benar.
9) Pengecekan data DHN nasabah yang akan membuka rekening giro.
10) Mencetak Cek/BG atas permintaan nasabah giro.
11) Menerima hingga menyelesaikan (Bank secara mandiri maupun secara koordinasi dengan urut kerja lainnya) atas seluruh keluhan atau pengaduan nasabah dengan baik dan benar, termasuk di dalamnya menyusun dokumentasinya.
12) Memastikan transaksi – transaksi yang menjadi tanggung jawab telah di proses dengan baik dan benar.
13) Malakukan target *sales call* kepada nasabah yang akan dilaporkan kepada *Branch manager* juga mengisi aplikasi *tracking.*

e. Teller
1) Memberikan penanganan, bantuan dan solusi untuk semua nasabah yang ingin melakukan transaksi perbankan termasuk didalamnya nanti memberikan jasa layanan uang tunai maupun non tunai.

2) Mencatat secara elektronik setiap transaksi dalam shift.
3) Menghitung laci kas di akhir shift dan rekonsiliasi dengan saldo awal.
4) Melakukan penyetoran kelebihan kas ke BI dan penarikan kas dari BI bila terjadi kekurangan kas.
5) Melayani dan membantu nasabah terkait transaksi keuangan.
6) Melayani transfer, penarikan, dan penyetoran uang dari nasabah.
7) Memasukkan transaksi nasabah ke dalam komputer untuk mencatat transaksi tersebut secara sistem dan mengeluarkan tanda terima dari komputer.
8) Menerima uang tunai dan cek untuk deposit, memverifikasi jumlahnya dan memeriksa keakuratan slip setoran.
9) Melakukan identifikasi kesalahan transaksi ketika terjadi ketidak-seimbangan antara debit dan kredit.
10) Menyelesaikan setiap masalah atau perbedaan yang terjadi mengenai rekening nasabah.
11) Kroscek ulang untuk dukungan dan memverifikasi informasi lainnya seperti nama bank, tanggal, legalitas dokumen, dan identifikasi pihak yang menerima pembayaran.
12) Berhadapan langsung dengan para nasabah dan masyarakat, termasuk melayani nasabah dan menerima nasabah.

STRUKTUR ORGANISASI PT. BANK MUAMALAT INDONESIA KCP SOLOK



5. Produk-produk Bank Muamalat Indonesia
   a. Penghimpunan Dana
      1) Giro
         a) Giro iB Hijrah

            Giro iB Hijrah adalah rekening giro yang digunakan untuk memberikan dukungan pada kebutuhan transaksi bisnis maupun transaksi sehari-hari. Adapun keuntungan yang di dapatkan nasabah di dalam penggunaan produk ini yaitu produk ini memakai akad *Wadiah yad Dhamamah*, yang

tersedia dalam rangka mata uang IDR, USD, SGD dan mempunyai fasilitas yang lengkap.

b) Giro iB Hijrah Ultima

Giro iB Hijrah Ultima adalah rekening giro dalam IDR/USD yang memiliki keuntungan diantaranya bagi hasil yang optimal setiap bulan, setoran awal ringan, tersedia dalam mata uang IDR dan USD, dilengkapi oleh fasilitas, kartu *Share-e* Debit (untuk rekening perorangan dengan mata uang IDR), Cek dan Bilyet Giro (untuk rekening IDR), pelayanan internet Banking: dan Mobile Banking, layanan Cash Management System (MADINA) yang memudahkan transaksi bisnis (untuk rekening Non Perorangan dengan mata uang IDR)

2) Tabungan

a) Tabungan iB Hijrah

Tabungan iB Hijrah adalah tabungan dalam mata uang rupiah (IDR) dengan akad *wadi'ah* yang dapat dipakai untuk kebutuhan transaksi dan berbelanja dengan penggunaan Muamalat DIN dan kartu *Shar-e* Debit.

b) Tabungan iB Hijrah Haji

Tabungan ib Hijrah Haji adalah salah satu produk Bank Penerima Setoran Biaya Penyelenggaraan Ibadah Haji (BPS-BPIH), yang terdaftar di SISKOHAT Kementrian Agama Republik Indonesia.

c) Tabungan Prima Berhadiah (TPB)

Program Tabungan Prima Berhadiah (TPB) adalah tabungan dengan memberikan hadiah dimuka yang sesuai dengan keinginan nasabah tanpa diunsi, dimana nasabah mau menympan dananya dalam jangka waktu tertentu.

d) Rekening Tabungan Jamaah Haji

Rekening tabungan Jamaah Haji adalah tabungan dalam mata uang rupiah (IDR) dengan akad *Wadiah* bagi nasabah yang telah mempunyai dana porsi haji danjuga dapat

dimanfaatkan untuk kebutuhan transaksi dan berbelanja dengan Muamalat DIN dan kartu *Shar-e* Debit.

e) Tabunganku

Produk Tabunganku adalah tabungan dalam mata uang rupiah yang memiliki syarat yang mudah untuk memberikan dorongan budaya menabung sejak dini. Produk ini memiliki kelebihan yaitu pembebasan biaya layanan bulanan dan setoran awal ringan.

f) Tabungan iB Hijrah Rencana

Tabungan iB Hijrah Rencana adalah tabungan yang dimana setoran rutin setiap bulanyang tidak dapat diambil dalam sembarang waktu. Tabungan ini membantu nasabah dalam meraih tujuan atau rencana tertnetu dan dilengkapi dengan benefit asuransi jiwa.

g) Tabungan iB Hijrah Prima

Tabungan iB Hijrah Prima adalah tabungan syariah yang bisa digunakan dalam memberikan dukungan pada kebutuhan transaksi finansial dengan bagi hasil yang kompetitif dengan menggunakan akad *mudharabah mutlaqoh.*

h) Tabungan iB Hijrah Simpel

Tabungan iB Hijrah Simpel adalah tabungan yang ditujukan kepada siswa atau pelajar dengan memenuhi syarat yang mudah dan sederhana serta terdapat fitur menarik untuk mendorong budaya menabung sejak dini. Produk ini memiliki keuntungan yaitu pembebasan biaya layanan bulanan, mendapatkan bagi hasil, setorana awal ringan serta memotivasi pelajar untuk menabung sejak usia dini.

i) Tabungan iB Hijrah *Payroll*

Tabungan iB Hijrah *Payroll* adalah tabungan yang ditujukaan untuk nasabah perorangan yang merupakan karyawan dari sebuah perusahaan / institusi tertentu yang dimana penyaluran gaji (*payroll)* yang diterima dilakukan

melalui Bank Muamalat Indonesia (BMI) yang memiliki kelebihan yaitu tidak ada biaya layanan, bisa ikut mengikuti program / promo lainnya serta mendapatkan info terkiat dengan promo di website dan media sosial Bank Muamalat.

3) Deposito

Produk deposito ini dalam bentuk mata uang Rupiah dan US Dollar yang fleksibel dan memberikan hasil investasi yang optimal.

b. Produk Penyaluran Dana

1) Pembiayaan

a) KPR iB Hijrah

KPR iB Hijrah adalah pembiayaan kepemilikan rumah yang memberikan kemudahan untuk meraih ruamh impian yang lebih berkah, mudah,nyaman, dan sesuai dengan syariah. Selain untuk pembelian rumah, sehinga dapat digunakan untuk fasilitas take over, renovasi, pembelian barang dan kebutuhan konsumtif lainnya.

b) Multiguna iB Hijrah

Multiguna iB Hijrah adalah fasilitas pembiayaan untuk pemenihan kebutuhan konsumtif. Pengajuan pembiayaan multiguna yang berdasarkan prinsip syariah dengan angsuran yang fleksibel.

2) Investasi

Bentuk dari investasi ini adalah sukuk yaitu Surat Berharga Negara (SBSN) yang berarti Surat Berharga Negara yang terbit sesuai dengan prinsip syariah, sebagai bukti atas bagian penyertaan terhadap asset SBSN, baik dalam mata uang rupiah ataupun valuta asing (UU No. 19 Tahun 2008). SBSN ialah instrument ienvestas yang dapat memberikan potensi bagi hasil yang tetap dengan tingakt resiko yang rendah.

B. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini membahas tentang implementasi *work life balance* dalam meningkatkan *job satisfaction* pada karyawan bank syariah yaitu Bank Muamalat Indonesia KCP Solok. Data penelitian di dapatkan melalui proses observasi, wawancara dan dokumentasi yang melibatkan seluruh karyawan inti dari bank tersebut yang berjumlah 6 orang. Berikut ini penjelasan hasil penelitian berdasarkan indikator dari masing-masing variabel yaitu *job satisfaction* dan *work life balance*.

1. Indikator *Job Satisfaction*

a. Pembayaran

Di dalam dunia pekerjaan, pembayaran tidak asing bagi setiap orang yang terlibat dalam suatu tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan bidang masing-masing. Sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk memberikan pembayaran atas kerja keras karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya, pembayaran ini berbentuk gaji, upah dan kompensasi. Oleh karena itu, kepuasan kerja seorang karyawan dapat dilihat dari seberapa tinggi tingkat gaji atau upah yang diperoleh karyawannya selama menjalankan tugasnya. Karena, dengan gaji tersebutlah karyawan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Sebaliknya,karyawan akan merasa kurang puas dengan pekerjaannya ketika ia merasa bahwa gaji yang diberikan perusahaan tersebut belum mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Pembayaran seperti gaji, upah dan kompensasi ini penting bagi karyawan untuk mencukupi kebutuhan sehari-harinya dari tempat tinggal, pakaian, makan/minum dan sebagainya. Apabila semua hal ini bisa terpenuhi dengan gaji yang diperoleh maka hal ini juga akan berdampak kepada kepuasan kerja karyawan yang baik. Seperti halnya dengan pernyataan salah satu karyawan Bank Muamalat Indonesia KCP Solok yang berinisial I selaku *Customer Service* menyampaikan bahwa:

“ Gaji yang kakak terima selama bekerja di Bank Muamalat Indonesia KCP Solok sudah cukup unuk memenuhi kebutuhan sehari-hari seperti biaya tempat kos, transportasi, dan juga bisa menyisihkan gaji untuk

tabungan pribadi. Sedangkan dari sisi upah yang diberikan sejauh ini juga sesuai dengan kinerja yang kakak lakukan. Jika terkait dengan kompensasi, kakak mendapatkan tunjangan hari raya juga, BPJS kesehatan juga diterima, ada asuransi kesehatan. Jadi, itu semua sudah sangat baik ya"[38]

Selain itu, dalam hal kompensasi yang diperoleh oleh karyawan juga ditambahkan oleh pernyataan karyawan yang berinisial MS selaku *operation supervisor* yaitu

" Dalam hal kompensansi juga kami menerima dana pensiun lembaga keuangan, tunjangan cuti, tunjangan kelahiran anak, tunjangan pernikahan."[39]

Selain itu, ada perbedaan pendapat dari karyawan yang berinisial HWH terkait dengan kompensasi di Bank Muamalat KCP Solok yaitu:

"Ada beberapa komponen harus disesuaikan. Kalau biasanya ada tunjangan daerah tuh, jadi tunjangan jabatan ga ada, seharusnya tetap ada "

Dari sini, dapat dinilai bahwa Bank Muamalat Indonesia khususnya kantor cabang di kota Solok masih terdapat kompensasi yang tidak sesuai dengan kinerjanya. Sehingga, hal ini membuat karyawan sedikit kecewa terkait dengan pemberian kompensasi.

Untuk mencapai tujuan, Bank Muamalat Indonesia sudah semestinya memberikan pembayaran yang sesuai kepada seluruh karyawannya. Hal ini dilakukan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja kepada karyawan agar dalam bekerja menjadi lebih baik lagi.

b. Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan menjadi tolak ukur bagi seorang karyawan dalam merasakan puas atau tidaknya dalam bekerja. Setiap karyawan akan memiliki ketertarikan tersendiri dalam menentukan bidang atau bagian yang ia inginkan. Terlebih lagi, apabila pekerjaan tersebut membuat para karyawan merasa tertantang untuk melakukannya. Karena, dari hal tersebut karyawan bisa mengetahui sejauh mana kemampuan yang ia miliki selama ini. Selain itu, pekerjaan yang menantang juga memberikan karyawan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan-

[38] Wawancara dengan inisial I pada hari Rabu, 08 Januari 2025, pukul 16.47 WIB
[39] Wawancara dengan MS pada hari Rabu, 08 Januari 2025, pukul 17.08 WIB

kesalahan yang dialami selama bekerja. Selain itu, pekerjaan juga memiliki tingkat kreativitas tersendiri. Untuk mengembangkan suatu kreativitas ini, biasanya perusahaan akan mengadakan suatu pelatihan ataupun kegiatan-kegiatan lainnya. Seperti halnya dengan pernyataan dari inisial I sebagai *customer service* terkait dengan hal-hal yang menarik dalam bekerja yaitu

> " Bahwa pekerjaan ini menarik ketika kakak berinteraksi dengan nasabah dan kebetulan kaka juga suka berinteraksi dengan orang banyak. Selain itu, untuk pekerjaan ini juga menantang terutama dari segi nasabah sendiri yang dimana tipe dari nasabah itu berbeda-berbeda. Oleh karena itu, bagaimana kita bisa mengatasi dari setiap nasabah tersebut."[40]

Selain itu, tambahan dari pernyataan inisial MS selaku *operation supervisor* yaitu:

> "Dalam mengembangkan kreativitas dalam bekerja biasanya saya melakukan pelatihan/training melalui zoom meeting ataupun secara offline yang biasanya diadakan di Jakarta, Selain itu, mengenai tantangan selama bekerja disini bahwa dalam dunia perbankan itu dinamis ya,yang selalu berkembang secara digitalisasi. Oleh karena itu, kita harus membuka diri atau belajar hal-hal baru."[41]

Dari sini, data dilihat bahwa pekerjaan menarik bagi karyawan ketika pekerjaan tersebut sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, seperti mempunyai kemampuan komunikasi yang baik dengan banyak orang, memiliki kemampuan dalam menghadapi nasabah jika dalam dunia perbankan.

Dalam dunia perbankan syariah sekalipun tidak menutup kemungkinan mengalami berbagai tantangan demi tantangan yang dihadapi. Terutama dalam mengembangkan perbankan syariah yang baik lalu memperkenalkan kepada masyarakat bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan. Tetapi di sinilah daya Tarik dari pekerjaan itu sendiri. Ketika pekerjaan berhasil membuat setiap orang tertantang dalam melakukannya, maka karyawan juga akan merasakan kepuasan tersendiri apabila ia mampu untuk melewati tantangan tersebut.

[40] Wawancara dengan inisial I pada hari Rabu, 08 Januari 2025, pukul 16.49
[41] Wawancara dengan MS pada hari Rabu, 08 Januari 2025, pukul 17.08 WIB

Pekerjaan yang kurang menantang akan cenderung membuat karyawan bosan dengan pekerjaan yang ia lakukan. Hal ini tentunya akan berdampak kepada kepuasan kerja yang dimiliki setiap karyawan.

c. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan suatu proses dalam meningkatkan keahlian kerja yang ingin diraih oleh seseorang agar karir yang diinginkan dapat tercapai. Pengembangan karir bertujuan untuk menciptakan kesesuaian antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan adanya peluang karis yang telah disediakan di setiap perusahaan pada saat ini dan di masa yang akan datang. Untuk menunjang pengembangan karir, perusahaan biasanya akan memberikan promosi seperti kenaikan gaji dan jabatan. Hal ini tentungan juga akan berpengahruh kepada *job satisfaction* karyawan karena mimiliki tingkat penghargaan yang berbeda antara yang lain.

Di dalam dunia perbankan syariah pun terutama di Bank Muamalat Indonesia knator cabang Solok juga menerapkan hal yang demikian, seperti pernyataan yang disampaikan oleh inisial HWH selaku pimpinan Bank Muamalat Indonesia cabang Solok menyatakan:

> " Dari pengalaman saya, kami biasanya di akhir tahun ada nilai rapor istilahnya dari perusahaan itu, apabila ada kenaikan gaji biasanya disesuaikan dengan nilai tersebut yang dimana ada kriteria masing-masing. Apabila karyawan memiliki poin tertinggi diberikan kenaikan gaji, cuman kalau disini tidak setiap tahun. Dan berkaitan dengan promosi jabatan ketika karyawan memiliki kinerja yang baik, disini memberikan ha tersebut"[42]

Sejalan dengan hal tersebut, adapun pernyataan dari karyawan yang berinisial I yaitu:

> "oh iya, alhamdulillah Bank Muamalat itu memberikan jenjang karir untuk setiap karyawannya. Contohnya saja, CS itu masih kontrak, tapi kaalu kinerjanya itu bagus maka akan bisa diangkat untuk menjadi pegawai tetap"[43]

Dari sini dapat disimpulkan, Bank Muamalat Indonesia kantor cabang Solok dalam menerapkan pengembangan karir seorang

[42] Wawancara dengan inisial HWH pada hari Kamis, 09 Januari 2025, pukul 16. 06 WIB
[43] Wawancara dengan inisial I, pada hari Rabu, 08 Januari 2025, pukul 16.47 WIB

karyawan ditentukan dari hasil kinerjanya. Bagi karyawan yang memiliki kinerjayang baik, maka untuk mengharga kinerjanya tersebut Bank Muamalat kantor cabang Solok akan memberikan kenaikan gaji dan promosi jabatan kepada karyawannya.

d. Pengawasan (*Supervisor*)

Dalam pengawasan disini terdapat dua hal yang dapat berpengaruh kepada *job satisfaction* yaitu pertama pengawasan yang diarahkan kepada karyawan secara langsung melalui kinerjanya. Yang kedua, memberikan kesempatan dalam berpatisipasi dalam pengambilan keputusan. Di dalam Bank Muamalat kantor cabang Solok sendiri pengawasan kepada karyawan adalah dengan menyesuaikan dengan peraturan yang sudah berlaku, apakah karyawan tersebut sudah menjalankan tugasnya sesuai dengan aturan yang telah dibuat. Sama halnya dengan pengambilan keputusan bahwa ada beberapa bagian yang bisa mengambil keputusan sendiri tanpa harus meminta izin terlebih dahulu kepada *supervisor*. Hal ini ditunjukkan dari hasil wawancara denga inisial HWH selaku pimpinan cabang di Solok yang menyampaikan:

> "Pada *case-case* tertentu terutama di cabang pastinya kita sudah mempunyai *guide lines* yaitu SOP yang diatur oleh perusahaan. Kalau misalnya pengambilan case tertentu terkait nasabah kita pasti memiliki acuannya kepada SOP. Misalnya bagian *customer services* bisa mengambil keputusan sendiri tanpa eskalasi ke supervisornya dan sama halnya dengan bagian marketing juga bisa mengambil keputusan sendiri tanpa pesertujuan pemimpinnya. Jadi, untuk kasus di cabang tergantung sejauh mana resiko yang diambil. Apabila resiko tersebut besar atau kecil, kami pasti kembali kepada SOP yang telah dibuat oleh perusahaan."[44]

Dapat disimpulkan, bahwa peran pengawasan adalah untuk memastikan setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Apabila karyawan tersebut beberapa ada hal yang melanggar SOP maka tugas dari

[44] Wawancara dengan HWH pada hari Kamis, 09 Januari 2025, pukul 16.06 WIB

pimpinan adalah untuk memberikan evaluasi kepada karyawas atas kinerjanya tersebut.

e. Rekan Kerja

Rekan kerja menjadi salah satu hal yang diperhatikan dalam dunia kerja. Memiliki rekan kerja yang bisa memberkan dukungan, kenyamanan, kepedulian dan saling bergantung sama lain menjadi impian bagi setiap karyawan. Rekan kerja berpengaruh kepada *job satisfaction* karyawan karena ia merasa memiliki lingkungan baik. Sebaliknya, apabila ada beberapa reka kerja yang enggan untuk bekerja sama dengan yang lain, menutup diri, dan hanya memikirkan diri sendiri justru akan menciptakan suasana yang kurang nyaman diantara sesama rekan kerja. Hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan kepada seseorang terhadap pekerjaannya.

Di Bank Muamalat kantor cabang Solok sendiri, sesama rekan kerja memiliki hubungan yang baik satu sama lain, apabila ada seorang karyawan yang mengalami kesulitan maka yang lain juga ikut membantu. Rekan kerja di sini memiliki ketergantungan satu sama lain. Seperti hasil observasi yang telah peneliti lakukan selama penelitian bahwa karyawan memiliki tingkat solidaritas yang baik. Dan di beberapa waktu ketika tidak ada nasabah yang datang, para karyawan saling bersenda gurau satu sama lain untuk melepas lengang.

Hal ini juga diperkuat dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan inisial D selaku Teller, menyampaikan:

" Yang membuat kakak nyaman bekerja dengan rekan kerja adalah kami disini saling memberikan dukungan dan bantuan satu sama lain. Karena kerjasama antar rekan kerja tersebut sangatlah diperlukan untuk mencapai target dari Bank Muamalat itu sendiri."[45]

Selain itu, adapun pernyataan dari bapak AP yang menyampaikan bahwa":

"ketika saya bekerja disini, sudah pastinya karyawan memiliki ketergantungan satu sama lain, karena dalam menyelesaikan pekerjaan pun kita harus berdiskusi, bekerja sama dan bersosialisasi dengan rekan kerja. Target dari perusahan tidak akan bisa tercapai juga kan

[45] Wawancara dengan inisial D pada hari Kamis, 09 Januari 2025, pukul 16.51

ketika karyawanhanya bekerja sendiri-sendiri. Makanya, dukungan dan sikap saling membantu juga dibutuhkan."

Đari dapat disimpulkan bahwa, karyawan Bank Muamalat kantor cabang Solok memiliki lingkungan kerja yang baik terutama dari segi rekan kerjanya. Hal ini menjadi penting, karena rekan kerja juga mampu mempengaruhi *job satisfaction* seorang karyawan. Seperti halnya di Bank Muamalat kantor cabang Solok, hampir secara keseluruhan memiliki tanggapan yang positif tentang rekan kerjanya. Satu sama lain memberikan dukungan dan saling bekerja sama untuk mencapai target.

f. Kondisi Lingkungan Kerja

Dalam mengetahui *job satisfaction* karyawan, lingkungan kerja juga menjadi salah satu yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan bersih akan memberikan kepuasan tersendiri bagi setiap karyawan. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak rapi, berantakan, dan kotor akan membuat karyawan merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga kinerjanya pun juga terganggu. Hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan bagi seorang karyawan dengan tempat kerjanya.

Di Bank Muamalat kantor cabang Solok sendiri, menurut beberapa karyawan lingkungan kerja yang dimiliki sudah lumayan bagus dan karyawan merasakan kepuasan terhadap lingkungan kerja saat ini. Seperti pernyataan dari MS selaku *operation supervisor* menyampaikan

"Untuk lingkungan kerja saat ini, saya sudah merasa puas untuk menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan"[46]

Selanjutnya wawancara dengan inisial I, yang menyampaikan:

"Untuk lingkungan kerja saat ini, kakak sudah merasa puas, karena lingkungan kerja yang bersih dan rapi, sehingga untuk bekerja pun bisa lebih fokus dalam penyelesaiannya."[47]

[46] Wawancara dengan MS pada hari Rabu, 08 Januari 2025, pukul 17.08 WIB
[47] Wawancara dengan I, pada hari Rabu, 08 Januari 2025, pukul 16.47

Akan tetapi, ada pernyataan dari pimpinan cabang yang masih belum merasakan kepuasan terhadap lingkungan kerja saat ini. Hal ini bisa dibuktikan dengan hasil wawancara dengan selaku HWH pimpinan cabang Bank Muamalat kantor cabang Solok yang menyampaikan:

"Terkait dengan lingkungan kerja saat ini, jika dibilang puas banget, sih belum. Tapi berharapnya dapat lebih dioptimalkan. Kalau idealnya kan kayak kita punya nasabah prioritas, seharusnya mempunyai ruangan prioritas sendiri, tetapi saat ini untuk kantor-kantor yang memiliki ruangan prioritas tidak keseluruhan ya masih belum."[48]

Dapat disimpulkan bahwa Bank Muamalat kantor cabang Solok sudah memiliki lingkugan kerja yang nyaman, bersih dan rapi bagi karyawannya. Hanya saja, ada beberapa hal yang harus ditingkatkan dan dioptimalkan masalah lingkungan kerja. Perlu diperhatikan, bahwa lingkungan kerja juga berdampak kepada *job satisfaction* karyawan. Oleh karena iru, menjadi perhatian khusus bagi Bank Muamalat Indonesia untuk memberikan peningkatan dalam mengatur lingkungan kerja disetiap kantor cabangnya.

2. *Work Life Balance*

a. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Keseimbangan waktu berkaitan dengan berapa banyak waktu untuk melakukan pekerjaan dan peran yang akan terlibat di luar pekerjaan. Artinya, seseorang tersebut membutuhkan waktu yang cukup untuk menyeimbangkan antara bekerja dan juga melaksanakan tugas maupun perannya didalam kehidupan pribadi. Begitupun dengan karyawan yang dimana ia juga bekerja tetapi disisi lain dia juga perlu menjalankan setiap perannya didalam kehidupan keluarga maupun di lingkungan sosial. Keseimbangan waktu ini juga mencakup terkait dengan waktu berkumpul dengan keluarga, menghibur diri sendiri (me time) dan juga pekerjaan.

Jika di Bank Muamalat kantor cabang Solok sendiri, sudah memberikan para karyawannya cukup waktu untuk berkumpul dengan

[48] Wawancara dengan HWH, pada hari Kamis, 09 Januari 2025, pukul 16.06 WIB

keluarga, diri sendiri dan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan inisial LEF selaku branch manager haji dan *funding* yaitu:

"Kita kan dari senin sampai jumat jam setengah delapan sampai jam lima, kalaupun terlambat palingan sesudah maghrib, jadi masih ada waktu untuk berkumpul dengan keluarga. Karena waktu libur dikasih oleh perusahaan itu kan dua hari sabtu dan juga minggu. Kalaupun ada masuk antara sabtu dan minggu palingan itu hanya sebulan sekali. Jadi, masih cukuplah untuk bisa ngumpul bareng. Jika berkatan dengan waktku liburan, pekerjaan sama sekali tidak mengganggu waktu untuk liburan dengan diri sendiri. Karena kalaupun ada masuk kerja, palingan dalam sebulan itu cuman sekali atau dua kali. Kalau waktu pekerjaan, :" sejauh ini engga terbebani dengan waktu kerja karena duah diatur juga." [49]

Dari pernyataan LEF dapat digambarkan bahwa keseimbangan waktu yang dimiliki antara ketiga aspek yaitu diri sendiri, keluarga da pekerjaan tidak lepas dari adanya aturan dari Muamalat sendiri. Yang dimana, karyawan bekerja dari hari Senin sampai Jumat selama 8 jam. Maka di sinilah waktu karyawan untuk memaksimalkan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dan sisa harinya, karyawan dapat menggunakan waktunya untuk berkumpul dengan keluarga dan pergi liburan. Selain itu, untuk waktu yang dibutuhkan untuk lembur, saudari LEF tidak merasa terbebani. Namun kenyataannya, ada juga karyawan yang merasakan bahwa dengan bekerja dapat mengurangi waktunya dalam bekerja, seperti pernyataan yang disampaikan oleh pimpinan yang berinisial HWH menyatakan:

"Kalau waktu kerja engga mengganggu untuk menikmati hiburan dengan diri sendiri *(me time*), tapi kalau berkurang iya. Saya merasa untuk meluangkan waktu untuk *me time* ya ada aja, cuman kalau untuk banyak atau sedikitnya, lebih kesitu."[50]

Selain itu, untuk dihari libur pun, Bank Muamalat Indonesia cabang Solok pun juga bekerja dihari libur seperti dihari Sabtu untuk mengadakan sosialisasi ke sekolah-sekolah.Karena hnya dihari itu saja

[49] Hasil wawancara dengan LEF, pada hari Kamis, 09 Januari 2025, pukul15.49 WIB
[50] Wawancara dengan HWH, pada hari Kamis, 09 Januari 2025, pukul 16.06 WIB

karyawan banknya untnk mengunjungi tempat-tempat sosialisasi.Seperti pernyataan dari HWH:

"kalau untuk dihari libur seperti hari Sabtu pun kadang-kadang ada seperti melakukan sosialisasi ke sekolah-sekolah. Jika terbebani sih enggak ya, karena ga minggu juga dilaksanakan. Untuk upah lembur tergantung ya, kadang dikasih kadang engga juga"

Dari keseimbangan waktu menjelaskan hal yang penting tidak hanya dalam aspek dengan keluarga dan pekerjaan saja, tetapi bagaimana keseimbangan untuk meluangkan ataupun menikmati waktu dengan diri sendiri juga. Mempunyai waktu luang dengan diri sendiri juga menjadi hal yang penting, karena ketenangan dan kedamaian ada didalam sana. Selain itu, Bank Muamalat KCP Solok pun juga melakukan pekerjaan dalam bentuk kegiatan sosialisasi ke sekolah-sekolah. Kegiatan ini hanya berlaku ketika saat tertentu saja bukan merupakan kegiatan rutin yang harus dikerjakan setiap minggu.

b. Keseimbangan Keterlibatan (*Involment Balance*)

Hal ini berkaitan dengan peran seseorang terlibat di dalam kehidupan sehari-harinya. Begitu pun dengan seseorang yang bekerja, di samping menjadi seorang karyawan yang harus menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, ia juga memiliki peran didalam kehidupan pribadinya, apakah itu sebagai anak, ayah, ibu, masyarakat dan lain-lain. Jika diuraikan maka hal ini dapat berkaitan dengan keterlibatan dalam urusan keluarga, aktivitas sosial, dan penyelesaian pekerjaan.

Karyawan pada Bank Muamalat sendiri, juga memiliki peran masing-masing dalam kehidupannya. Karyawan di sini harus bisa mengatur dn menyeimbangkan waktu untuk bisa terlibat untuk memenuhi tanggung jawabnya baik dari sisi keluarga, pekerjaan maupun masyarakat. Sebagaimana wawancara yang telah dilakukan dengan inisial HWH selaku pimpinan cabang Bank Muamalat Solok:

"Biasanya saya mengatur waktu dengan keluarga saya ketika *weekend* atau di hari libur kerja. Jika berhubungan dengan aktivitas sosial, bekerja tidak mengganggu aktivitas sosial. Sedangkan dalam waktu penyelesaian waktu dalam bekerja sih, sebenarnya pekerjaan itu ada yang bersifat *continue*,. Ada beberapa pekerjaan yang sudah siap dalam satu hari, tetapi ada juga pekerjaan yang penyelesaiannya tidak

cukup dalam satu hari, maka itulah namanya proses dalam bekerja, contohnya saja pembiayaan yang penyelesaiannya tidak cukup satu hari saja. Jadi tergantung pekerjaan kita juga."[51]

Sejalan dengan hal tersebut, adapun pernyataan yang disampaikan oleh LEF yaitu:

"Keterlibatan dalam keluarga, apabila ada keluarga yang sakit maka biasanya kami bisa minta izin cuti dua hari atau tiga hari. Selain itu,kalau untuk kerja mengganggu aktivitas sosial sih engga ya, justru dihari libur bisa kita manfaatkan untuk berinteraksi dengan teman-teman kita ataupun kita juga mengajak orang-orang untuk membuka tabungan di Bank Muamalat. Adapun tentang waktu dalam menyelesakan pekerjaan untuk sementara sudah cukup."

Adapun pernyataan yang disampaikan oleh karyawan yang berinisial I yaitu:

"Contohnya pas teman dekat kakak yang menikah dan kebetulan harinya itu dijam kerja juga kan, maka disitulah kakak ambil cuti. Karena di Bank Muamalat sendiri memberikan batas hari untuk mengambil cuti yang mana tiap karyawan itu berbeda-beda dan kita bisa menyesuaikan hari kapan kita mau ambil cuti tersebut. Dan di Bank Muamalat juga tidak mengahalangi kita untuk mengambil cuti kapanpun. Jika berkaitan dengan pekerjaan mengggganggu waktu dalam melakukan ativitas sosial sih engga ya, karena kembali lagi bahwa jadwal kerja sudah diatur oleh banknya maka diluar hari kerja pun kita bisa ikut aktivitas sosial yang ada di masyarakat. Selain itu, jika berkaitan dengan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, tergantung ya, Karena kakak sebagai CS biasanya tugas tersebut ada yang ga cukup dalam satu hari, palingan penyelesaiannya akan dilanjutkan besok harinya."

Untuk mendukung keseimbangan keterlibatan tersebut, maka ada Bank Muamalat Indoensia KCP Solok memberikan cuti kepada karyawannya ketika sedang berhalangan untuk bekerja karena alasan tertentu.. Jenis cuti yng diberikan oleh Bank Muamalat Indonesia sendiri, dapat diketahui dari hasil wawancara dengan bapak MS,yaitu:

"Jenis cuti yang ada di BankMuamalat kantor cabang Solok, yaitu ada cuti tahunan, cuti *block leave*, cuti besar, cuti menikah, cuti melahirkan dan cuti mutasi."

Keseimbangan keterlibatan para karyawan Bank Muamalat kantor cabang Solok dapat membagi waktu untuk bisa

[51] Wawancara dengan HWH, pada hari Kamis, 09 Januari 2025, pukul 16.06 WIB

menyeimbangkan keterlibatan dalam setiap aspeknya, baik dari segi keluarga, pekerjaan dan kativitas sosial. Disini dijelaskan bahwa dari segi keluarga, karyawan akan memakai waktu liburnya untuk berkumpul dengan keluarga ataupun karyawan juga dapat mengambil cuti untuk hal-hal yang mendesak atau yang penting di dalam jam kerja. Karena Bank Muamalat sendiri juga memberikan kesempatan karyawannya untuk mengambil hari cuti jika memang diperlukan. Cuti yang diizinkan di Bank Muamalat sendiri yaitu :

1) Cuti Tahunan

   Dalam pasal 79 ayat 2 huruf c, cuti tahunan adalah cuti yang diberikan kepada karyawan setelah bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Jumlahnya minimal selama 12 hari.

2) Cuti *Block Leave*

   Cuti block leave adalah kebijakan dari perusahaan sendiri untuk memberikan kepastian karyawan dalam mengambil istirahat yang lebih lama. Biasanya hal ini diterapkan pada karyawan yang memiliki kaitan langsung dengan nasabah

3) Cuti Besar

   Pada pasal 79 ayat (2) huruf d UU Ketenagakerjaaan mengatur adanya cuti besar atau cuti panjang yang menjelaskan waktu yang diberikan untuk istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ke-7 dan ke-8 masing-masing 1 bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 tahun berturut-turut.

4) Cuti Menikah

   Di Bank Muamalat Indonesia KCP Solok sendiri memberikan cuti kepada karyawannya yang menikah hal ini sesuai dengan pasal 93 ayat 3 dan 4 untuk cuti dalam alasan penting salah satunya menikah. Jangka waktu untuk cuti menikah yaitu selama 3 hari.

5) Cuti Melahirkan

Pada aturan UU Nomor 4 Tahun 2024, ibu hail berhak untuk mendapatkan cuti melahirkan selama 3 bulan yang bersifat wajib atas pemberi kerja.

6) Cuti Mutasi

Cuti mutasi adalah cuti yang diberikan kepada karyawan yang mengalami perpindahan tempat kerja.

Selain itu, karyawan juga melakukan aktivitas sosialnya sekaligus untuk memamfaatkan waktu tersebut untuk untuk memperkenalkan bank Muamalat dan mengajak masyarakat untuk membuka tabungan. Melakukan aktivitas sosial juga memberikan peluang untuk menawarkan lebih banyak produk-produk bank Muamalat. Selain itu, terkait dengan penyelesaian pekerjaan, beberapa karyawan memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya tetapi beberapa karyawan yang lainnya membutuhkan waktu lebih dari satu hari dalam penyelesaian pekerjaannya.

c. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance)*

Keseimbangan kepuasan berkaitan perilaku positif yang ditunjukkan oleh seseorang ketika suatu keinginan dan kebutuhan dapat tercapai. Jadi, keseimbangan kepuasan ialah perasaan senang seseorang ketika puas dengan pekerjaannya maupun diluar pekerjaannya, karena ia nyaman dan ikut terlibat didalam dua aspek yaitu kehidupan pribadi dan juga kehidupan pekerjaannya. Keseimbangan kepuasan disini mencakup kepuasan dalam bertemu dengan keluarga, memiliki hubungan yang akrab dengan teman-teman diluar kantor, kepuasan dalam memiliki rekan kerja yang baik, dan juga kepuasan ketika dapat menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan karyawan yang berinisial D menyampaikan:

"Bahwa bank Muamalat sendiri sudah memberikan waktu yang berkualitas untuk bertemu dengan keluarga, tapi karena kakak bukan asli Solok, jadi kakak harus bisa mengatur hari untuk bisa bertemu dengan keluarga. Ya seperti di hari raya Idul Fitri ataupun di hari libur panjang. Jika dihari biasanya seperti hari Sabtu dan Minggu, kakak

belum bisa untuk bertemu dengan keluarga secara langsung, paling tidak kakak hanya menelpon ataupun melakukan video call bareng keluarga . Dan untuk hubungan dengan teman-teman diluar kantor, sejauh ini baik-baik saja walaupun kami masing-masing sudah bekerja. Kalau dengan rekan kerja sendiri, pasti kami memiliki kerjasama yang baik dalam bekerja saling memberikan support satu sama lain, agar target dari Bank Muamalat juga tercapai. Selain itu, jika berkaitan dengan prioritas tugas dalam memastikan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan, karena kakak bekerja maka kakak pun akan prioritaskan pekerjaan terlebih dahulu karena ini juga untuk membiayai kehidupan sehari-hari. Ketika ada waktunya berkumpul dengan keluarga maka akan maksimalkan juga untuk memakai hari libur untuk pulang kampung. ."[52]

Tidak hanya itu, adapun hasil wawancara yang dilakukan dengan AP selaku Branch Manager Konsumen yang menyampaikan :

"Di Bank Muamalat sendiri, memiliki jadwal sendiri kan dalam bekerja yaitu selama 8 jam dari Senin sampai Jum'at. Dan biasanya ketika kerjaan sudah selesai, saya akan langsung pulang dan itu tdak masalah dari pimpinan sendiri. Karena waktu kerja yang sedemikian rupa, saya bisa berkumpul dengan keluarga setelah bekerja sehingga waktu bekerja juga tidak mengganggu saya untuk bertemu dan berkumpul dengan keluarga begitu pun sebaliknya. Jadi, intinya bank Muamalat sudah memberikan waktu yang berkualitas untuk urusan keluarga. untuk saya sendiri, baik-baik aja. ketika berkumpul dengan teman-teman diluar kantor bisa-bisa aja walaupun tidak sering dan itu pastinya ketika dihari-hari libur." Kalaun untuk rekan kerja untuk disini, kami juga memiliki tanggung jawab masing-masing tentu saling bekerjasama satu sama lain karena setiap peran memiliki kaitannya. "jadi gini ketika untuk prioritas, keduanya sama-sama penting, tergantung kita membagi waktu.Misalnya, jika bekerja yah maksimalkan untuk menyelesaikannya dihari itu, fokus kepada kerjaa. Begitupun ketika sudah pulang kerja, peran karyawannya dihilangin dulu,jadi biar bisa untuk tidak mengganggu aktivitas dengan keluarga..[53]

Dalam hal ini dapat diketahui keseimbangan kepuasan karyawan Bank Muamalat Indonesia KCP Solok sudah dapat diterapkan dengan baik. Karena Bank Muamalat sendiri juga memberikan waktu kepada karyawannya untuk berkumpul dengan keluarga yaitu di hari libur kerja. Karyawan memanfaatkan waktu-waktu tersebut untuk bisa menghabiskan waktu bersama dengan keluarganya masing-masing.

[52] Wawancara dengan D pada hari Kamis, 09 Januari 2025, pukul 16.51 WIB
[53] Wawancara dengan AP, pada hari Kamis,09 Januari 2025 pukul. 16.37 WIB

Selain itu, karyawan juga pasti memiliki hubungan dengan teman-temannya diiuar kantor. Maka kepuasan untuk berinteraksi satu sama lain juga perlu untuk dilakukan. Tidak hanya berkaitan dengan itu saja, Kepuasan ini akan seimbang juga ketika berada di lingkungan yang baik yaitu dengan rekan kerja sendiri. Karyawan Bank Muamalat sendiri merasa puas mempunyai rekan kerja yang saling tolong menolong dan bekerja sama satu sama lain. Terkait soal waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian karyawan merasa sudah memiliki waktu yang cukup sehingga hal tersebut tidak perlu untuk diproses di hari selanjutnya. Sedangkan sebagian yang lain terutama bagian *customer service* waktu yang dibutuhkan tidak cukup hanya satu hari, karena ada beberapa proses ataupun tahapan yang harus dilakukan.

3. Implementasi *Work Life Balance* dalam Meningkatkan *Job Saiisfaction* Karyawan Bank Muamalat KCP Solok

Pada Bank Muamalat KCP Solok, penerapan dari *work llige balance* karyawan adalah dengan menyesuaikan jadwal kerja yang tekah diatur secara keseluruhan oleh kantor pusat, dengan jadwal kerja dari hari Senin sampai hari Jum'at, pukul 07.30 sampai 17.00 WIB. *Work life balance* disini, karyawan memiliki kehidupan yang seimbang antara pekerjaan dan waktu diluar pekerjaannya. Karena karyawan sendiri memiliki peran dalam setiap kehidupannya. Ketika sedang bekerja, karyawan akan melakukan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik. Diluar hal itu, karyawan dapat meluangkan waktu bersama keluarga tercinta dirumah masing-masing.

Work life balance juga berdampak kepada peningkatan *job satisfaction* karyawan dalam hal mengurangi stress dan tekanan dalam bekerja. Ketika karyawan dapat mengatasi stress dalam bekerja hal ini membuat karyawan bisa fokus dan produktif dalam bekerja. Seperti pernyataan dari bapak MS, yaitu:

"menurut saya pribadi, iya, karena dari segi keseimbangan itu kan penting apakah dari aspek kehidupan dan pekerjaan. Ketika menerapkan *work life balance* sendiri dapat mengurangi stress dan tekanan dalam bekerja juga. Ketika terhindar dari tekanan, maka ketika melakukan pekerjaan juga bisa

fokus dan lebih produktif dan tentu saja saya pribadi merasakan kepuasan dalam pekerjaan saya saat ini. Sebab, disamping bekerja, saya juga bsa menjalani kehidupan sehari-hari.[54]

Sejalan dengan pernyataan diatas, adapun pendapat dari bapak AP. yaitu:

"ya, karena *work life balance* dapat membantu dari segi untuk mengurangi stress dan kelelahan dalam bekerja setiap harinya. Karena saya pribadi, juga menyesuaikan jadwal kerja dengan kehidupan sehari-hari. Sehingga, ketika waktunya bekerja saya merasa lebih tenang dan fokus kepada pekerjaan yang saya lakukan. Sehingga saya pun juga puas dengan pekerjaa yang sedang saya lakukan."[55]

Sejalan dengan hal tersebut, adapun pernyataan dari HWH yaitu:

"Kalau menurut saya pribadi sih, iya ya. Karena itu menyangkut dengan kehidupan kita sehari-hari. Kita pasti tuh, akan berhubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sehingga, dalam menjalani hidup jadi enjoy aja kan ya.Selain itu, kan work life balance juga memberikan kita waktu sama keluarga, teman-teman kantor ketika dihari libur. Jadi ya pasti puas dengan pekerjaan.Karena perusahaan sendiri ngasih kesempatan juga untuk hal-hal yang diluar pekerjaan."[56]

Dari pernnyataan diatas, dapat dijelaskan bahwa penerapan *work life balance* tidak lepas dari adanya dukungan ataupun kesadaran dari bank Muamalat Indonesia untuk menjaga *job satisfaction* karyawannya. Karena, bank memberikan dan menetapkan kapan saja karyawannya harus bekerja dan kapan saja karyawannya boleh libur kerja. Hal ini juga untuk menunjang kehidupan pribadi dari karyawan itu sendiri. Penerapan *work life balance* yang diterapkan oleh karyawan membawa dampak positif kepada kehidupan pekerjaan ataupun kehidupan pribadi. *Work lige balance* sendiri dapat membuat stress dan tekanan kerja itiu berkurang. Ketika karyawan bisa menikmati kehidupannya maka dalam bekerja pun akan lebih fokus dan produktif. Sehingga ini akan lebih meningkatkan *job satisfaction* karyawan Bank Muamalat kantor cabang Solok.

C. Analisis Penelitian

Dari hasil penelitian diatas, maka dapat dijabarkan dalam penjelasan dibawah ini, yaitu:

[54] Wawancara dengan MS, Pada hari Rabu, 08 Januari 2025, pukul 17.01 WIB
[55] Wawancara dengan bapak AP,hari Kamis, 09 Januari 2025, pukul 16.37 WIB
[56] Wawancara dengan bapak HWH ,hari Kamis, 09 Januari 2025, pukul 16.06 WIB

1. Job Satifaction

   a. Pembayaran

      Pemberian pembayaran di Bank Muamalat Indonesia KCP Solok, untuk gaji dan upah sudah cukup untuk mememnuhi kebutuhan karyawan dan hal tersebut juga sesuai dengan kinerja karyawannya beberapa kompensasi memang sudah dijalankan seperti tunjngan hari raya, pernikahan, asuransi kesehatan dan lain sebagainya. Dan setiap karyawan menerima itu semua. Tetapi, ada beberapa di komponen tertentu yang belum dijalankan cotntohnya dalam pemberian tunjangan jabatan dari perusahaan. Dan kompensasi lembur yang tidak konsisten untuk diberikan kepada karyawan.

   b. Pekerjaan Itu Sendiri

      Dalam mencapai kepuasan, bentuk pekerjaan juga menjadi hal yang penying untuk dibahas. Setiap karyawan memiliki ketertarikan atau minat sendiri dalam menentukan pekerjaannya. Seperti halnya dengan karyawan yang ada di Bank Muamalat sendiri yang memiliki pekerjaan menarik apabila sesuai dengan minat pribadi dan hal tersebut akan semakin bermanfaat ketika adanya pengembangan ataupun pelatihan untuk mendukung minat karyawan tersebut. Pekerjaan yang menarik disini ketika karyawan mempunyai kesukaan untk berinteraksi dengan orang banyak sehingga ia pantas untuk diletakkan pada bagian *customer service*. Selain itu, pekerjaan menarik ketika adanya motivasi tertentu untuk mendapatkan posisitertentu dalam dunia perbankan syariah. Walaupun harus melaui banyak proses untuk mencapainya.

      Hal tersebut tentunya berkaitan dengan pekerjaan itu menantang. Karyawan akan merasa tertantang ketika pekerjaan itu memiliki tingkat kesulitan dalam mengatasinya. Di Bank Muamalat kantor cabang Solok sendiri, karyawan customer service akan tertantang ketika ia menghadapi nasabah-nasabah yang memiliki tipe yang berbeda-beda sehingga seorang karyawan harus bisa untuk mengatasi tantangan tersebut sesuai dengan pengalamannya. Selain itu,

dalam dunia perbankan syariah sendiri, karyawan harus bisa menyesuaikan diri dengan digitalisasi sehingga karyawan harus membuka diri dan belajar hal-hal baru.

c. Pengembangan Karir

Pengembanan karir ialah kesempatan karyawan untuk mengembangkan kemampuan kerjanya untuk meraih jenjang karir yang diinginkan. Bank Muamalat kantor cabang Solok, menerapkan pengembangan karir dengan memberikan kenaikan gaji ketika karyawan memiliki kinerja yang baik. Selain itu, karir yang dijanjikan perusahaan ketika karyawan memiliki hasil kerja yang bagus adalah dijadikan sebagai karyawan tetap. Sehingga dapat disimpulkan bhawa, adanya kepuasan karyawan ketika ia berhasil untuk mencapai tujuan yang ingin diraih dalam suatu pekerjaan.

d. Pengawasan (*supervisor)*

Pengawasan di sini mncakup tentang kegiatan mengawasi yang mengarah kepada karyawan langsung dengan melihat kinerjanya dan memberikan kesempatan dalam mengambil keputusan. Di dalam Bank Muamalat kantor cabang Solok sendiri, pengawasn kepada karyawan dilakuan dengan pedoman SOP (*Standard Operational Procedure*) yang merupakan dokumen yang berupa perintah dalam menjalankan suatu aktivitas dalam perusahaan. Oleh karena tu, bagian supervisor akan mengawasi karyawannya agar sesuai dengan standar yang berlaku oleh Bank Muamalat.

Jika dalam hal pengambilan keputusan, para karyawan dengan leluasa untuk menentukan keputusannya seperti pada bagian *customer servide* yang tidak perlu mengkonfirmasi kepada bagian *supervisor* tantang keputusan yang ia tentukan dalam melakukan pekerjaannya. Begitupun dengan bagian marketing yang tidak membutuhkan persetujuan dari branch manager terkait dengan keputusan yang diambil.

e. Rekan Kerja

Rekan kerja atau teman kerja menjadi perhatian bagi setiap orang dalam menentukan suatu kepuasan. Pada karyawan Bank Muamalaat kantor cabang Solok memiliki rekan kerja yang saling mendukung, memberikan bantuan, dan saling tolong menolong. Tentunya hal ini penting untuk mencapai tujuan dari Bank Muamalat.

f. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja berarti kondisi tempat seseorang yang bekerja seperti ruangan yang bersih dan nyaman. Karyawan Bank Muamalat kantor cabang Solok menilai bahwa sudah merasa puas dengan lingkungan kerja karena memiliki tempat yang nyaman dan bersih. Walaupun masih ada beberapa yang harus dimaksimalkan dan diperhatikan oleh kantor pusat terkait fasilitas-fasilitas yang ada di kantor cabang.

2. *Work Life Balance*

a. Keseimbangan Wakru

Dari segi keseimbangan waktu, hal ini tidak lepas dari adanya jadwal yang telah ditetapkan oleh Bank Muamalat secara keseluruhan termasuk di kantor cabang Solok. Jadwal kerja pada biasanya dilakukan dari hari Senin sampai dengan hari Jum’at, yang dimulai dari pukul 07.30-17.00 WIB. Di hari-hari inilah, karyawan akan melaksanakan tugasnya. Dan pada hari Sabtu dan Minggu bank tidak beroperasi. Maka, disnilah para karyawan Bank Muamalat memanfaatkan waktunya untuk keluarga maupun dengan diri sendiri dengan pergi liburan, Tetapi disisi lain, pekerjaan itu dapat mengurangi waktu untuk menghibur diri sendiri.

Tetapi di kondisi tertentu, karyawan akan tetap bekerja di hari libur seperti di hari Sabtu untuk melakukan kegiatan sosialisasi ke sekolah-sekolah juga. Hal ini dilakukan sebagai tanggungjawab kepada Bank Mumalat. Maka apapun yang berkaitan dengan pekerjaan ataupun kegiatan kantor maka karyawan wajib ikut serta dalam pemenuhan tugas-tugas tersebut. Walaupun dari segi waktu libur karyawan diambil.

b. Keseimbangan Keterlibatan (*Involment Balance)*

Keseimbangan keterlibatan berkaitan dengan peran yang dimainkan setiap harinya baik di dalam pekerjaan dan diluar pekerjaan. Setiap karyawan pasti memiliki perannya masing-masing dalam kehidupan. Karyawan bank Muamalat terlibat dalam urusan keluarga, aktivitas sosial dan juga pekerjaan. Jika dalam dunia pekerjaan, seseorang mempunyai peran sebagai karyawan yang harus menjalankan dan menyelesaikan tanggung jawab dan tugasnya baik itu pimpinan, teller, supervisor dan lain sebagainya. Berarti karyawan ikut serta dalam semua kegiatan ataupun pelaksanaan yang berkaitan dengan Bank Muamalat. Maka karyawan disini juga bisa membagi waktunya yang ada di luar pekerjaan.

Selain itu, karyawan akan terlibat secara langsung apabila dengan urusan keluarganya, menjadi ibu, ayah ataupun anak. Berarti ketika sampai dirumah, maka peran karyawan seseorang harus di singkirkan terlebih dahulu agar masalah yang ada ketika dalam bekerja tidak terbawa ke dalam lingkungan keluarga. Disamping itu, karyawan juga memiliki peran sebagai masyarakat di dalam lingkungan sekitar tempat tinggalnya. Keterlibatan disini akan dilihat dengan interaksi tang baik antar sama warga setempat.

c. Keseimbangan Kepuasan

Keseimbangan kepuasan mencakup empat al yaitu bertemu dengan keluarga, berkumpul dengan teman-teman di luar kantor, kepuasan dengan rekan kerja dan juga puas ketika dapat menyelesaikan pekerjaan. Karyawan bank Muamalat kantor cabang Solok memiliki waktu yang cukup untuk berkumpul dengan keluarga masing-masing, hal ini dikarenakan waktu kerja yang tidak terlalu padat ataupun berlebih di hari-hari kerja, sehingga karyawan pun merasakn sudah memilliki waktu yang berkualitas dengan keluarga. Selain itu, hubungan dengan teman-teman di luar kantor pun, para karyawan bisa mengatur waktunya diluar jam kerja atau hari kerja, sehingga karyawan bisa menyeimbangkan waktunya antara pekerjaan

maupun hanya untuk beriteraksi dengan teman-teman yang ada di luar kantor.

Selain itu, juga terciptanya keseimbangan kepuasan dalam hal rekan kerja. Yang dimana rekan kerja menjadi hal yang diperhatikan. Karyawan Bank Muamalat sendiri, merasakan kepuasan ketika dapat bekerja sama dengan rekan yang lain, karena tujuan dari Bank Muamalat itu tidak akan tercapai tanpa adanya dukungan antara rekan kerja. Dan terakhir, karyawan akan memaksimalkan untuk menggunakan jadwal kerjanya untuk menyelesaikan pekerjaannya hal-hal yang pentng diluar pekerjaan pun dapat terjalani dengan baik tanpa adanya beban pikiran.

3. Implementasi *Work Life Balance* dalam Meningkatkan *Job Saiisfaction* Karyawan Bank Muamalat KCP Solok

Bank Muamalat KCP Solok sendiri, sebenarnya sudah mendukung dan menyadari bahwa karyawan juga memiliki peran masing-masing didalam kehidupannya. Oleh karena itu, bank berusaha menetapkan aturan berapa lama karyawan harus bekerja dan memberikan hari libur kepada karyawannya. Hal ini tentunya dalam rangka menjaga kepuasan kerja karyawannya.

Penerapan *work life balance* karyawan bank Muamalat ini juga terlihat dari usahanya untuk mengatur waktu sedemikian rupa agar tanggung jawab masing-masing dapat berjalan tanpa ada yang tertinggal. Ketika karyawan sadar perusahaan disini punya andil penting untuk keseimbangan kehidupannya, maka karyawan akan merasakan adanya peningkatan dalam *job satisfaction* diluar dari pembayaran, lingkungan kerja, rekan kerja dan lain sebagiainya. Karena, karyawan akan lebih bisa menikmati suatu tugas yang diberikan ketika memiliki kepuasan terhadap pekerjaan dan hasil yang diraih dalam kinerja pun akan menjadi lebih maksimal. Hal ini tentunya berdampak baik baik kemajuan Bank Mumalat Indonesia KCP Solok.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang di dapatkan melalui proses wawancara secara mendalam dan observasi mengenai implementasi *work life balance* dalam meningkatkan *job satisfaction* karyawan Bank Muamalat Indonesia KCP Solok, dapat disimpulkan bahwa:

1. Implementasi *work life balance* pada Bank Muamalat Indonesia KCP Solok

   Dari hal keseimbangan waktu sendiri, karyawan memiliki waktu yang cukup ketika berkumpul dengan keluarga, walaupun pagi sampai sore bekerja. Adapun karyawan yang merantau tidak sempat untuk bertemu dengan keluarganya dikarenakan waktu libur yang hanya dua hari. Meskipun demikian, karyawan tersebut tetap bisa menjaga komunikasi dengan keluargnya melalui media sosial. Selain itu, 1 orang dari 5 karyawan merasakan bahwa bekerja mengurangi waktunya untuk bisa menikmati waktu dengan diri sendiri. Untuk dari segi waktu bekerja, karyawan juga melakukan pekerjaan di hari libur seperti melaksanakan kegiatan sosialisasi ke sekolah-sekolah. Hal ini dilakukan hanya saat-saat tertentu saja. Walaupun demikian terdapat ketimpangan keseimbangan waktu, seharusnya di hari Sabtu karyawan liburan tetappi karena tuntutan Bank Muamalat, karyawan harus tetap bekerja.

   Dari segi keseimbangan keterlibatan, bahwa karyawan Bank Muamalat tetap berusaha selalu ikut terlibat dalam perannya sesuai dengan tempat dan kondisi saat itu. Baik dari sisi keluarga, pekerjaan maupun aktivitas sosial yang diikuti, bahwa hal tersebut harus dilakukan dengan semestinya.

   Dari segi keseimbangan kepuasan, karyawan Bank Muamalat KCP Solok sendiri merasa puas ketika bisa berkumpul ataupun berkomunikasi dengan keluarga, berkomunikasi dengan teman-teman diluar kantor, memiliki hubungan yang baik antar sesame rekan kerja, dan bisa mengatur waktu terhadap hal yang dianggap penting.

2. Faktor-faktor Yang Meningkatkan *Job Satisfaction* Karyawan Bank Muamalat KCP Solok

   Untuk mengetahui faktor-faktor dari *Job Satisfaction* karyawan , tidak lepas dari pembahasan tentang indikator-indikator tentang *job satisfaction* itu sendiri yaitu pertama, pembayaran yang mampu membantu meringankan biaya kebutuhan sehari-hari dari karyawan. Tetapi dalam hal upah lembur karyawan hanya mendaptkannya tidak disetiap waktu lembur. karena kerja dihari libur hanya dilakukan satu kali atau dua kali saja selama sebulan. Kedua, kepuasan karyawan mendapatkan pekerjaan yang menarik dan menantang. Ketiga, pengembangan karir yang diterapkan Bank Muamalat kepada setiap karyawannya, sehingga karyawan bisa mendapatkan jenjang karir yang diinginkannya. Keempat, adanya pengawasan terhadap kinerja karyawan agar sesuai dengan standar aturan Bank Muamalat Indonensia secara keseluruha. Kelima, Adanya rekan kerja yang salig mendukung, memberikan bantuan satu sama lain. Keenam,, lingkungan kerja pada Bank Muamalat KCP Solok yang sudah nyaman dan rapi. Tetapi hanya perlu dioptimalkan oleh pusat.

3. Implementasi *Work Life Balance* Dalam Meningkatkan *Job Satisfaction* Karyawan Bank Muamalat Indonesia KCP Solok

   Work life balance pada karyawan dapat diterapkan karena adanya peran dari Bank Muamalat Indonesia untuk mengatur jam kerja karyawan setiap harinya. Karyawan harus bisa mengatur waktunya dengan sedemikian rupa. Penerapan *work life balance* di Bank Muamalat Indonesia sendiri dapat dilihat dari berbagai pengalaman karyawannya dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Karyawan yang menerapkan *work life balance* justru dapat mengurangi strees dan tekanan kerja. Karena karyawan memiliki waktu yang cukup untuk bisa menyeimbangkan antara keduanya baik. Sehingga ketika melakukan pekerjaan, karyawan merada lebih produktif karena lelahnya bekerja akan terbayarkan ketika menjumpai keluarga ataupun sekedar menikmati liburan dengan diri sendiri.

Ketika seorang karyawan merasakan adanya penerapan *work life balance* ini. Maka, hal tersebut dapat meningkatkan rasa kepuasan karyawan terkait dengan pekerjaannya. Karena karyawan merasa bahwa Bank Muamalat KCP Solok sendiri memberikan waktu yang tidak membebani karyawannya dalam bekerja ataupun pekerjaan tersebut tidak menggganggu dan menghalangi karyawan untuk menjalani kehidupan pribadinya. Maka tidak ada alasan bagi karyawan akan mengeluh tentang pekerjaannya.

B. Saran

Adapun saran yang dttujukan kepada:

1. Bank Muamalat Indonesia KCP Solok

   Diharapkan agar selalu menjaga *work life balance* karyawannya. Selain itu, bank seharusnya memberikan tunjangan jabatan kepada karyawannya. Selain itu, Bank Muamalat KCP Solok diharapkan untuk memberikan imbalan yang sesuai ketika ada kerja lembur.

2. Peneliti Selanjutnya

   Untuk menguasai dan mengkaji lebih luas tentang *work life balance* dan *job satisfaction* agar lebih mudah untuk memahami secara mendalam serta dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan rujukan untuk penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

Abdussamad, Zuchri, *Metode Penelitian Kualitatif* (Makassar: CV. Syakir Media Press, 2021)

Afriana, Triningtiyas, *3. Skripsi Yang Ditulis Oleh Triningtiyas Afriana (2023) Yang Berjudul "Pengaruh Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Kencana (KAK) Dengan Employee Engagament Sebagai Variavel Mediasi* (Skripsi: Universitas Pembangunan Nasional 'Veteran', 2023)

Andrianto, and Anang Firmansyah, *Manajemen Bank Syariah (Implementasi Teori Dan Praktek)* (Surabaya: CV. Penerbit Qiara Media, 2019)

Fauzi, Fadla, and Muhamad Ekhsan, 'Pengaruh Work Life Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Burnout Pada Driver Pt. Gojek Indonesia', *Dynamic Management Journal*, 7.3 (2023), 451

Fisher, G.G, C.A Bulger, and C.S Smith, *Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement*, 2009

Fransiska, Nadia Grafi, and Ikhsan Maksum, 'Work Life Balance: Bagaimana Kepuasan Kerja Dapat Memediasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Ekonomis : Journal of Economics and Business*, 7.1 (2023), 506

Fuady, A., T. A Houweling, M. Mansyur, E. Burhan, and J. H Richardus, *Effect of Financial Support on Reducing the Incidence of Catastrophic Costs among Tuberculosis-Affected Households in Indonesia: Eight Simulated Scenarios. Infectious Diseases of Poverty*, 2019

Gultom, Mitra Sami, Ahmad Said Matondang, and Eko Susanto, *Manajemen Perbankan Syariah* (Yogyakarta: Sulur Pustaka, 2023)

Hakim, Lukmanul, *Manajemen Perbankan Syariah* (Pemekasan: Duta Media Publishing, 2021)

Harahap, Nursapia, *Penelitian Kualitatif* (Medan: Wal ashri Publishing, 2020)

Hartini, Muhammad Ramaditya, Rudy Irwansyah, and Debi Eka Putri, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021)

Hartono, Evanea Setiadewi, and Mirwan Surya Perdhana, 'Work Life Balance Terhadap Pegawai Bank Studi Fenomenologi Pada Bank Setia Di Yogyakarta', *Diponegoro Journal Of Economics*, 10.2 (2021), 13–14

Hasan, Muhammad, Tuti Iesyah RodliyahKhairani Harahap, Syahrial Hasibuan, and Sitti Zuhaerah Thalhah, *Metode Penelitian Kualitatif* (Makassar: Tahta Media Group, 2022)

Hasibuan, Ardian Azmi, and Amrie Firmansyah, 'Work Life Balance Ditinjau Dari Implementasi Pemberian Cuti Tahunan Dan Pola Mutasi Pegawai Sektor Publik', *Journal Of Law, Administation and Social Sciene*, 3.2 (2023)

Hasibuan, Syahrial, Iesyah Rodliyah, Sitti Zuhaerah Thalhah, Paskalina Widiastuti Ratnaningsih, and Andi Aris Mattunruang S E, *Metode Penelitian Kualitatif* (Makassar: Tahta Media Group, 2022)

Hutcheson, Peggy G., *Work Life Balance Book* (New Jersey: IEEE-USA, 2012)

Ikhwan, *Perilaku Organisasi : Pendekatan Dan Pemecahan Masalah* (Jakarta: Lembaga Pembangunan Masyarakat Indonesia), 2024)

Indrasari, Meithiana, *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Tnjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu Dan Karakteristik Pekerjaan0* (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2017)

Indrastuti, Sri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pekanbaru: UR Press, 2020)

Irwandi, Frilia Yuwana, and Arwin Sanjaya, 'Pengaruh Work-Life Balance Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda)', *Journal of Business Management Education*, 7.2 (2022), 1–2

Kofodimos, R. Joan, *Balancing Act: How Managers Can Integrate Successful Careers and Fulfilling Personal Lives. The Jossey-Bass Management Series* (San Fransisco: US : Jossey-Bass, 1993)

Mamik, *Metodologi Kualitatif* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015)

McDonald, P., L. Bradley, and K. Brown, *Explanations For The Provision Utilization Gap Iin Work-Family Policy, Wowan in Management Review (in Press)*, 2005

Nainggolan, Basaria, *Perbankan Syariah Di Indonesia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016)

Nurayini, Soleha, *Analisis Work Life Balance Pada Karyawan PT. Tajelin Sejahtera* (Skripsi: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjung Pinang, 2023)

Panjaitan, Hizkia, Henry Eryanto, Administrasi Perkantoran Digital, Fakultas Ekonomi, and Universitas Negeri Jakarta, 'Analisis Sistem Work Life Balance Pada Pegawai X', *Jurnal Media Administrasi*, 8.1 (2023), 107

Pardiansyah, Elif, and Mohamad Ainun Najib, *Teori Dan Implementasi Produk Keuangan Syariah (Edisi Produk Perbankan Syariah)* (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2022)

Permatasari, Dwi Ayu, *Skripsi : Implementasi Work Life Balance Pada Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Rejang Lebong* (Institut Agama Islam Negeri (IAIN) CURUP, 2021)

Pratama, Hanisa Putri, and Iwan Kresna Setiadi, 'Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Mllenial Perusahaan Startup Di Jakarta', *Business Management Analaysis Journal (BMA0*, 4.2 (2021)

Rahmadi, *Pengantar Metodolgi Penelitian* (Banjarmasin: Antasari Press, 2011)

Robbins, Stephen P., and Timothy A Judge, *Organizational Behavior* (New Jersey: Pearson Education Inc, 2011)

Rusby, Zulkifli, *Manajemen Perbankan Syariah* (Pekanbaru: Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR, 2017)

Safrizal, Helmi Buyung Aulia, *Buku Referensi Kepuasan Kerja* (Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2023)

Sahir, Syafrida Hafni, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: KBM Indonesia, 2022)

Shiels, Rosie Sara, *Changes in Work Life Balance Over Time : Implicatoins for Job and Family Satisfaction* (Nathan: Griffith University, 2014)

Sulistyawati, *Metode Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: K-Media, 2023)

Tahir, Arifin, *BUKU AJAR PERILAKU ORGANISASI* (Yogyakarta: Deepublish, 2014)

Wibowo, Mochammad Eric Suryakencana, and Evanea Setiadewi Hartono, 'Studi Fenomenologi Tentang Keseimbangan Kehidupan Dan Pekerjaan Karyawan Sektor Perbankan Di Kota Semarang', *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 03.03 (2020), 375

Wijaya, Candra, *Perilaku Organisasi* (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI, 2017)

Yumanita, Diana, *Bank Syariah: Gambaran Umum* (Jakarta: Pusat Pendidikan

dan Studi Kebanksentralan (PPSK) BI, 2005)

Wawancara dengan I, hari Rabu, 08 Januari 2025, pukul 16.47 WIB

Wawancara dengan MS, hari Rabu, 08 Januari 2025, pukul 17.01 WIB

Wawancara dengan LEF, hari Kamis, 09 Januari 2025, pukul 15.49 WIB

Wawancara dengan HWH, hari Kamis, 09 Januari 2025, pukul 16.06 WIB

Wawancara dengan AP, hari Kamis, 09 Januari 2025, pukul 16.37 WIB

Wawancara dengan D, hari Kamis, 09 Januari 2025, pukul 16.51 WIB

LAMPIRAN

A. Pedoman Wawancara

Judul : Implementasi Work Life Balance Dalam Meningkatkan *Job Satisfaction* Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Bank Muamalat KCP Solok)

Nama : Rizka Raisa

NIM : 3321093

1. Job Satisfaction

Indikator	Sub Indikator	Pertanyaan
1. Pembayar-an	1. Gaji 2. Upah 3. Kompensasi	1. Apakah bapak/ibu merasa gaji yang diterima saat ini sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari? 2. Apakah upah yang diberikan sesuai dengan kinerja bapak/ibu? 3. Apa saja bentuk kompensasi yang bapak/ibu terima dan apakah bapak/ibu merasa puas dengan kompensasi yang diterima?
2. Pekerjaan itu sendiri	1. Kreativitas 2. Menarik dan menantang	4. Bagaimana bapak/ibu mengembangkan kreativitas dari pekerjaan? 5. Kapan bapak/ibu merasa bahwa pekerjaan saat ini menarik dan sejauh ini tantangan apa saja yang dihadapi dalam bekerja?
3. Pengemb-angan Karir	1. Gaji 2. Jabatan	6. Apakah perusahaan sudah memberikan kontribusi dalam meningkatkan gaji karyawannya terutama dalam mengembangkan karir?

		7. Apakah perusahaan memberikan promosi jabatan apabila karyawan memiliki kinerja yang baik?
4. Pengawasan (Supervisor)	1. Kepedulian terhadap Karyawan 2. Partisipasi dalam pengambilan keputusan	8. Bagaimana perusahaan dalam menberikan kepedulian kepada karyawannya? 9. Apakah perusahaan memberikan kesempatan kepada bapak?ibu untuk ikut dalam pengambilan keputusan?
5. Rekan Kerja	1. Ketergantungan 2. Kenyamanan 3. Dukungan 4. Memberikan Bantuan	10. Bagaimana bapak/ibu melihat adanya peran saling ketergantungan dalam mencapai tujuan perusahaan? 11. Apa yang membuat bapk/ibu nyaman berkerja dengan rekan kerja? 12. Apakah antara karyawan memberikan dukungan satu sama lain? 13. Bagaimana bapak/ibu menilai tingkat kepercayan antara sesame rekan kerja untuk saling memberikan bantuan?
6. Kondisi Kerja	Lingkungan kerja yang bersih dan menarik?	14. Apakah bapak/ibu sudah merasa bahwa lingkungan kerja saat bersih dan menarik sehingga memudahkan dalam penyelasainnya tugas dan tanggung jawab? 15. Apakah bapak/ibu sudah merasa puas dengan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan?

2. Work Life Balance

Indikator	Sub Indikator	Pertanyaan
1. Keseimbangan waktu	1. Waktu berkumpul dengan keluarga. 2. Diri Sendiri 3. Pekerjaan	1. Apakah bapak/ibu memiliki waktu yang cukup untuk berkumpul dengan keluarga? 2. Apakah bapak/ibu merasakan waktu kerja mengganggu waktu untuk menikmati hiburan dengan diri sendiri? 3. Apakah bapak/ibu sudah merasa terbebani dengan waktu kerja yang diberikan terutama ketika lembur?
2. Keseimbangan Keterlibatan	1. Terlibat dalam urusan keluarga. 2. Terlibat dalam aktivitas sosial. 3. Terlibat dalam penyelesaian pekerjaan.	4. Bagaimana bapak/ibu dalam mengatur waktu untuk mengikuti kegiatan keluarga? 5. Apakah bapak/ibu merasakan bekerja dapat mengganggu aktivitas sosial yang diikuti? 6. Apa yang bapak/ibu memiliki waktu yang cukup untuk menyelsaikan pekerjaan setiap harinya?
3. Keseimbangan Kepuasan	1. Bertemu dengan keluarga. 2. Memiliki hubungan yang baik dengan	7. Apakah perusahaan memberikan waktu yang berkualitas untuk bertemu dan berkumpul dengan keluarga? Dihari libur maupun tidak 8. Bagaimana hubungan bapak/ibu dengan teman-teman yang ada diluar kantor dan apakah pekerjaan

	teman-teman diluar kantor? 3. Memiliki kerjasama sang baik dengan rekan kerja 4. Dapat menyelesaikan pekerjaan	mengganggu bapak/ibu untuk berkumpul dengan teman-teman diluar kantor? 9. Apakah bapk/ibu sudah memiliki kerja sama yang baik untuk mencapai target perusahaan? 10. Bagaimana bapak/ibu memproritaskan tugas dan tanggung jawab untuk memastikan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan? 11. Apakah bapak/ibu merasakan penerapan *work life balance* dan *job satisfaction* dapat meningkatkan *job satisfaction?*

B. Tranksip Wawancara

Identitas Narasumber 1		
Inisial	:	I
Bagian	:	*Customer Service*
Hari/Tanggal	:	Rabu, 08 Januari 2025
Waktu Wawancara	:	16.47 WIB

Identitas Mahasiswa		
Nama	:	Rizka Raisa
NIM	:	3321093
PRODI	:	Perbankan Syariah

1. *Job Satisfaction*

No.	**Pertanyaan dan Jawaban**
1.	Apakah kakak merasa gaji yang diterima saat ini sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari?

	Jawaban: “Gaji yang kakak terima selama bekerja di Bank Muamalat Indonesia KCP Solok sudah cukup unuk memenuhi kebutuhan sehari-hari seperti biaya tempat kos, transportasi, dan juga bisa menyisihkan gaji untuk tabungan pribadi. Sedangkan dari sisi upah yang diberikan sejauh ini juga sesuai dengan kinerja yang kakak lakukan. Jika terkait dengan kompensasi, kakak mendapatkan tunjangan hari raya juga, BPJS kesehatan juga diterima, ada asuransi kesehatan. Jadi, itu semua sudah sangat baik ya.
2.	Apakah Upah yang diberikan sesuai dengan kinerja pada saat ini? Jawaban:” untuk, sejauh ini sudah sesuai dengan kinerja yang dilakukan.”
3.	Apa saja bentuk kompensasi yang bapak/ibu terima dan apakah bapak/ibu merasa puas dengan kompensasi yang diterima? Jawaban : “Tunjangan hari raya, kemudian BPJS Kesehatan juga ada,asuransi kesehatan, dan itu semua udah sangat baik ya diterima.”
4.	Bagaimana bapak/ibu mengembangkan kreativitas dari pekerjaan? Jawaban: “Kalau mengenai pekerjaan saat ini sudah sesuai dengan kemampuan ya, contohnya kakak suka berinteraksi dengan orang, kebetulan, pekerjaan saat ini juga mensupport.”
5.	Kapan bapak/ibu merasa bahwa pekerjaan saat ini menarik dan sejauh ini tantangan apa saja yang dihadapi dalam bekerja? Jawaban : “ Yang menarik pada posisi sekarang itu mengenai berinterkasi dengan nasabah tadi dan juga kakak sangat suka untuk berinteraksi dengan orang banyak. Untuk tantangannya sendiri yaitu dari segi nasabahnya sendiri, karena nasabah memiliki tipe yang berbeda-beda, jadi tantangannya bagaimana kita mengatasi dari setiap nasabah tersebut.”
6.	Apakah perusahaan sudah memberikan kontribusi dalam meningkatkan gaji karyawannya terutama dalam mengembangkan karir? Jawaban : “ Sepertinya sudah, ya” Untuk lebih jelasnya kakak juga ga bisa juga menjelaskannya.”
7.	Apakah perusahaan memberikan promosi jabatan apabila karyawan memiliki kinerja yang baik? Jawaban: oh iya, alhamdulillah Bank Muamalat itu memberikan jenjang karir untuk setiap karyawannya. Contohnya saja, CS itu masih kontrak, tapi kaalu kinerjanya itu bagus maka akan bisa diangkat untuk menjadi pegawai tetap”
8.	Bagaimana perusahaan dalam memberikan kepedulian kepada karyawannya?

	Jawaban : “bentuk kepedulian perusahaan itu bisa dilihat dari adanya pengawasan terhadap kinerja karyawannya agar sesuai dengan aturan yang berlaku. Sehingga karyawan tidak secara sembarangan ketika melakukan tugas dan tanggung jawabnya”
9.	Apakah perusahaan memberikan kesempatan kepada bapak/ibu untuk ikut dalam pengambilan keputusan? Jawaban : “Karena perusahaaan yang besar setiap keputusan memang ada yang orang pusat nya lansgung yang memutuskan dan ada juga beberapa hal yang membuthkan diskusi di setiap kantor cabangnya. Dan aturannya itu berbeda-beda. Kalau keputusan khusus untuk cabang mungkin ada banyak diskusi dengan karyawannya, cuman kalau keputusannya itu langsung dari pusatnya lansgung yang menentukan, jadi kita tidak bisa mengganggu gugat juga.”
10.	Bagaimana bapak/ibu melihat adanya peran saling ketergantungan dalam mencapai tujuan perusahaan? Jawaban: “Bisa kita lihat, bagaimana setiap karyawan berperan penting dalam mencapai kesuksesan Bank ini., sehingga memiliki ketergantungan satu sama lain.”
11.	Apa yang membuat bapk/ibu nyaman berkerja dengan rekan kerja? Jawaban; “ yang pertama itu, kita bekerja itu saling support juga ya.”
12	Apakah antara karyawan memberikan dukungan satu sama lain? Jawaban : “ya selama ini kami satu sama lain memberikan dukungan”
13	Bagaimana bapak/ibu menilai tingkat kepercayan antara sesame rekan kerja untuk saling memberikan bantuan? Jawaban: “Misalkan untuk bagian pendaftaran akan diberikan kepercayaan kepada CS , kemudian untuk masing-masing karyawan diberikan kepercayaan ke teller. Jadi, bank juga memberikan kepercayaan tersebut.”
14.	Apakah bapak/ibu sudah merasa bahwa lingkungan kerja saat bersih dan menarik sehingga memudahkan dalam penyelasainnya tugas dan tanggung jawab? Jawaban: “Sangat menarik dan nyaman juga, sehinnga lebih fokus untuk penyelesaian pekerjaan”
15.	Apakah bapak/ibu sudah merasa puas dengan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan? Jawaban; “Sejauh ini sangat puas dengan lingkungan kerja yang dikasih oleh bank.”

2. *Work Life Balance*

No.	Pertanyaan dan Jawaban
1.	Apakah bapak/ibu memiliki waktu yang cukup untuk berkumpul dengan keluarga? Jawaban : "Alhamdulillahnya cukup ya, karena di BMI sendiri kita diberikan waktu libur. Kalau Senin sampai Jumat kita kerja, Sabtu dan Minggu kita libur. Dan itu memberikan kita kesempatan untuk memiliki waktu untuk berkumpul dengan keluarga di hari Sabtu dan Minggu. Tanpa adanya pekerjaan juga."
2.	Apakah bapak/ibu merasakan waktu kerja mengganggu waktu untuk menikmati hiburan dengan diri sendiri? Jawaban: " sejauh ini tidak ya, karena di BMI waktu kerja dan waktu libur itu dibedakan ya, dan dihari liburnya tidak dikasih pekerjaan sehingga bisa lebih bisa menikmati *quality time* juga."
3.	Apakah bapak/ibu merasa terbebani dengan waktu kerja yang diberikan terutama ketika lembur? Jawaban: " Tidak merasa terbebani sih"
4.	Bagaimana bapak/ibu dalam mengatur waktu untuk mengikuti kegiatan keluarga? Jawaban: "Contohnya pas teman dekat kakak yang menikah dan kebetulan harinya itu dijam kerja juga kan, maka disitulah kakak ambil cuti. Karena di Bank Muamalat sendiri memberikan batas hari untuk mengambil cuti yang mana tiap karyawan itu berbeda-beda dan kita bisa menyesuaikan hari kapan kita mau ambil cuti tersebut. Dan di Bank Muamalat juga tidak mengahalangi kita untuk mengambil cuti kapanpun."
5.	Apakah bapak/ibu merasakan bekerja dapat mengganggu aktivitas sosial yang diikuti? Jawaban : "Jika berkaitan dengan pekerjaan mengggganggu waktu dalam melakukan ativitas sosial sih engga ya, karena kembali lagi bahwa jadwal kerja sudah diatur oleh banknya maka diluar hari kerja pun kita bisa ikut aktivitas sosial yang ada di masyarakat."
6.	Apa yang bapak/ibu memiliki waktu yang cukup untuk menyelsaikan pekerjaan setiap harinya? Jawaban :"jika berkaitan dengan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, tergantung ya, Karena kakak sebagai CS biasanya tugas tersebut ada yang ga cukup dalam satu hari, palingan penyelesaiannya akan dilanjutkan besok harinya."
7.	Apakah perusahaan memberikan waktu yang berkualitas untuk bertemu dan berkumpul dengan keluarga? Jawaban: "Tidak sih. Karena kembali lagi, BMI sendiri sudah

	memberikan waktu untuk keluarga jadi waktunya itu tidak berbenturan dengan jadwal kerja yang ditetapkan perusahaan.Sehingga kita pun memiliki waktu yang berkualitas dengan keluarga kita"
8.	Bagaimana hubungan bapak/ibu dengan teman-teman yang ada diluar kantor dan apakah pekerjaan mengganggu bapak/ibu untuk berkumpul dengan teman-teman diluar kantor? Jawaban: "Untuk teman-teman kakak sendiri itu udah pada kerja semua ya, jadi untuk ga sering-sering juga kumpul.palingan cuman berkomunikasi dengan media sosial seperti WhatsApp."
9.	Apakah bapak/ibu sudah memiliki kerja sama yang baik untuk mencapai target perusahaan? Jawaban : " Iya sudah. Contohnya gini, kalau misalkan CS kana da targetnya, kalau ga ada nasabah yang datang langsung ke kantor, maka bisa cari nasabahnya diluar, bisa melalui via telepon nasabah atau cari di tempat-tempat keramaian supaya nasabahnya tertarik untuk buka rekening dan sebagainya."
10.	Bagaimana bapak/ibu memproritaskan, tugas dan tanggung jawab untuk memastikan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan? Jawaban : "kalau untuk prioritaskan pertama kali adalah pekerjaan ya, karena pekerjaan ini lebih lama sedangkan untuk hal lainnya cuman dua hari.Mungkin disana akan lebih memprioritaskan pekerjaan walaupun kakak diminta untuk bekerja di hari libur juga."
11.	Apakah bapak/ibu merasakan kalau penerapan *work life balance* dapat meninglkatkan *job satisfaction?* Jawaban:"iya ya. karena ketika keseimbangan itu dapat tercapai maka juga berpenagruh kepada kepuasan kerja nih, karena perusahaan juga memberikan peluang untuk karyawan bisa berkumpul dengan keluarga. Jadi tdak hanya fokus kepada kepada pekerjaan saja."

Identitas Narasumber 2		
Inisial	:	MS
Bagian	:	*Supervisor*
Hari/Tanggal	:	Rabu, 08 Januari 2025
Waktu Wawancara	:	17. 01 WIB

Identitas Mahasiswa		
Nama	:	Rizka Raisa

NIM	:	3321093
PRODI	:	Perbankan Syariah

1. *Job Satisfaction*

No.	Pertanyaan dan Jawaban
1.	Apakah kakak merasa gaji yang diterima saat ini sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari? Jawaban: " Untuk gaji yang diperoleh saat ini sudah cukup ya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari."
2.	Apakah Upah yang diberikan sesuai dengan kinerja pada saat ini? Jawaban: "Untuk upah, setiap karyawan pasti diberikan upah sesuai dengan kinerja ataupun bidang saat ini."
3.	Apa saja bentuk kompensasi yang bapak/ibu terima dan apakah bapak/ibu merasa puas dengan kompensasi yang diterima? Jawaban: Dalam kompensasi kami juga Dalam hal kompensansi juga kami menerima dana pensiun lembaga keuangan, tunjangan cuti, tunjangan kelahiran anak, tunjangan pernikahan."
4.	Bagaimana bapak/ibu mengembangkan kreativitas dari pekerjaan? Jawaban: "Dalam mengembangkan kreativitas dalam bekerja biasanya saya melakukan pelatihan/training melalui zoom meeting ataupun secara offline yang biasanya diadakan di Jakarta,"
5.	Kapan bapak/ibu merasa bahwa pekerjaan saat ini menarik dan sejauh ini tantangan apa saja yang dihadapi dalam bekerja? Jawaban: "pekerjaan ini menarik ketika saya mulai bekerja khususnya dalam perbankan syariah. Selain itu, mengenai tantangan selama bekerja disini bahwa dalam dunia perbankan itu dinamis ya,yang selalu berkembang secara digitalisasi. Oleh karena itu, kita harus membuka diri atau belajar hal-hal baru."
6.	Apakah perusahaan sudah memberikan kontribusi dalam meningkatkan gaji karyawannya terutama dalam mengembangkan karir?\ Jawaban:"iya. Biasanya disini akan dilihat dari kinerja karyawannya. Ketika hasilnya bagus maka bank juga kan memberikan kenaikan gaji untuk reward karyawan tersebut. "
7.	Apakah perusahaan memberikan promosi jabatan apabila karyawan memiliki kinerja yang baik? Jawaban: "dalam bank muamalat sendiri memiiki promosi jabatan ketika pengalaman karyawan sudah memenuhi ketentuan ketika ingin menjabat di posisi terentu.."

8.	Bagaimana perusahaan dalam menberikan kepedulian kepada karyawannya? Jawaban: “yaitu dengan memberikan penilaian terhadap kinerja karyawannya agar jalannya bank itu sesuai dengan atutran yang ada.”
9.	Apakah perusahaan memberikan kesempatan kepada bapak/ibu untuk ikut dalam pengambilan keputusan? Jawaban: “kalau itu biasanya diatur oleh peusantnya sendiri dalam memtuskan biasanya kami yang dicabang pun mengikuti keputusan yang diambil dari pusatnya.”
10.	Bagaimana bapak/ibu melihat adanya peran saling ketergantungan dalam mencapai tujuan perusahaan? Jawaban: “melihat ketergantungan satu sama lain itu,karyawan memiliki tugas masing-masing, dan setiap tugas itu pasti memiliki keterkaitan satu sama lain nya.”
11.	Apa yang membuat bapk/ibu nyaman berkerja dengan rekan kerja? Jawaban: “karena disini antara reka juga saling mendukung dan saling terikat satu sama lain.”
12	Apakah antara karyawan memberikan dukungan satu sama lain? Jawaban: “Alhamdulillah nya iya memberikan dukungan satu sama lain”
13	Bagaimana bapak/ibu menilai tingkat kepercayaan antara sesame rekan kerja untuk saling memberikan bantuan? Jawaban: “ya dari adanya tugas masing-masing karena itu merupakan bentuk kepercayaan juga dalam menjalankan tugasnya”
14.	Apakah bapak/ibu sudah merasa bahwa lingkungan kerja saat bersih dan menarik sehingga memudahkan dalam penyelasainnya tugas dan tanggung jawab? “Jawaban: untuk disini sendiri sudah puas ya karena kebersihannya juga terjaga jadi mendukung untuk penyelesaian pekerjaan.”
15.	Apakah bapak/ibu sudah merasa puas dengan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan? Jawaban: “sejauh ini saya merasakan puas dengan lingkunagn kerja yang diberikan kepuasan.

2. *Work Life Balance*

No.	Pertanyaan dan Jawaban
1.	Apakah bapak/ibu memiliki waktu yang cukup untuk berkumpul dengan keluarga?

	Jawaban: “iya alhamdulillah cukup akrena jadwal kerja juga tidak membebani karyawannya.”
2.	Apakah bapak/ibu merasakan waktu kerja mengganggu waktu untuk menikmati hiburan dengan diri sendiri? Jawaban: “untuk menkmati waktu dengan diri sendiri , bapak sendiri merasa pekerjaan tidak mengganggu itu ya, karena hari libur juga udah ada, jadi tinggal kita manfaatin aja waktunya untuk apa.”
3.	Apakah bapak/ibu sudah merasa terbebani dengan waktu kerja yang diberikan terutama ketika lembur? Jawaban: “terbebani engga ya, kalau pun lembur itu tidak juga setiap harinya, tergantung kondisi pekerjaan itu saja.”
4.	Bagaimana bapak/ibu dalam mengatur waktu untuk mengikuti kegiatan keluarga? Jawaban : “ketika diihari libur kerja biasanya, apapun kegiatannya akan dimanfaatkan dihari itu juga karena biar ga mengganggu dri pekerjaan juga kan.”
5.	Apakah bapak/ibu merasakan bekerja dapat mengganggu aktivitas sosial yang diikuti? Jawaban: “sepengalaman saya, ga pernah pekerjaan menggangu untuk mengikuti aktivitas sosial.”
6.	Apa yang bapak/ibu memiliki waktu yang cukup untuk menyelsaikan pekerjaan setiap harinya? Jawaban: “untuk sejauh ini, saya bisa mnenyelesaikan kerjaan dengan tepat waktu.”
7.	Apakah perusahaan memberikan waktu yang berkualitas untuk bertemu dan berkumpul dengan keluarga? Jawaban: iya berkualitas terutama jika ada liburan dihari tertentu seperti idul fitri ataupuh hari-hari llibur nasional lainnya. Karena cukup banyak waktu untuk berkumpul dengan keluarga.”
8.	Bagaimana hubungan bapak/ibu dengan teman-teman yang ada diluar kantor dan apakah pekerjaan mengganggu bapak/ibu untuk berkumpul dengan teman-teman diluar kantor? Jawaban: “untuk berkumpul dengan teman-teman diluar kantor paling cuman sekali-kali ya,jadi tidak mengganggu juga.”
9.	Apakah bapak/ibu sudah memiliki kerja sama yang baik untuk mencapai target perusahaan? Jawaban: “iya alhamdulillah disini memiliki kerja sama yang baik

	karena untuk mencapai target itu penting.”
10.	Bagaimana bapak/ibu memproritaskan tugas dan tanggung jawab untuk memastikan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan? Jawaban; dari segi kemampuan mengatur waktu sih ya, ketika didalam kanotr fokus dulu kepada pekerjaannya. Ketika udah selesai maka ada fokus untuk urusan keluarga ataupun menjalani kehidupan sehari-hari. “
11.	Apakah bapak/ibu merasakan bahwa *work life balance* dapat meningkatkan *job satisfaction?* Jawaban : “menurut saya pribadi, iya, karena dari segi keseimbangan itu kan penting apakah dari aspek kehidupan dan pekerjaan. Ketika menerapkan *work life balance* sendiri dapat mengurangi stress dan tekanan dalam bekerja juga. Ketika terhindar dari tekanan maka kietika melakukan pekerjaan juga bisa fokus dan lebih produktif fan tentu saja saya pribadi merasakan kepuasan dalam pekerjaan saya saat ini karena juga bisa bekerja dan juga bsa menjalani kehidupan sehari-hari.”

Identitas Narasumber 3		
Inisial	:	LEF
Bagian	:	BM Haji dan *Funding*
Hari/Tanggal	:	Kamis, 09 Januari 2025
Waktu Wawancara	:	15.49 WIB

Identitas Mahasiswa		
Nama	:	Rizka Raisa
NIM	:	3321093
PRODI	:	Perbankan Syariah

1. *Job Satisfaction*

No.	**Pertanyaan dan Jawaban**
1.	Apakah kakak merasa gaji yang diterima saat ini sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari? Jawaban: “untuk gaji yang dterima saat ini sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan ya.”
2.	Apakah Upah yang diberikan sesuai dengan kinerja pada saat ini?

	Jawaban: “sejauh ini sesuai dengan kinerja yang kakak lakukan:.”
3.	Apa saja bentuk kompensasi yang bapak/ibu terima dan apakah bapak/ibu merasa puas dengan kompensasi yang diterima? Jawaban: :bentuknya seperti tunjagan idul fitri, asuransi kesehatan, cuti melahirkan, BPJS kesehatan dan cuti pernikahan juga ada.”
4.	Bagaimana bapak/ibu mengembangkan kreativitas dari pekerjaan? Jawaban : :disini kan biasanya ada pelatihan, jadi disana kesempatan kakak untuk mengembagkan kemampuan yang kakak miliki ketika bekerja.”
5.	Kapan bapak/ibu merasa bahwa pekerjaan saat ini menarik dan sejauh ini tantangan apa saja yang dihadapi dalam bekerja? Jawaban: ‘pekerjaan ini menarik ketika ada hubungan dengann nasabah ya. Kalau tantangannya sih untuk mencari nasabah yang mau daftar haji ke bank mumalatnya, jadi lebih ke promosiin produk haji kepada masyarakat.”
6.	Apakah perusahaan sudah memberikan kontribusi dalam meningkatkan gaji karyawannya terutama dalam mengembangkan karir? Jawaban: “disini sudah ya, tapi lebih detailnya atau tata caranya saya juga ga bisa jelasin sih.”
7.	Apakah perusahaan memberikan promosi jabatan apabila karyawan memiliki kinerja yang baik? Jawaban : “iya, tergantung dari kemampuan dan pengalamannya juga, baru bisa dipromosikan jabatan kepada karyawan.
8.	Bagaimana perusahaan dalam menberikan kepedulian kepada karyawannya? Jawaban: “ dalam bank muamalat sendiri itu adanya pengawasan kepada karyawan sebagai bentuk kepdulian ya. Dari hasil pengawasan tersebut biasanya ada beberapa penilaian yang dikasih kpeada karyawan selama bekerja.
9.	Apakah perusahaan memberikan kesempatan kepada bapak?ibu untuk ikut dalam pengambilan keputusan? Jawaban: “biasanya kami ngikut keputusan dari pusatnya sih. Tapi kalau kerjaan sendiri, bisa untuk mengambil keputusan punya wewenang untuk mengambil keputusan yang seperti apa terkait dengan target seperti apa yang diinginkan..”
10.	Bagaimana bapak/ibu melihat adanya peran saling ketergantungan dalam mencapai tujuan perusahaan? Jawaban: “ketika kerja pastipunya ketergantungan kan ya, paling

	dilihatnya ketika setiap bagian itu terkait satu sama lain.
11.	Apa yang membuat bapk/ibu nyaman berkerja dengan rekan kerja? Jawaban: karena disini rekan kerjanya memiliki sikap menghorati juga tanpa merendahkan yang lain. Jadi bekerja itu dapat tenang dan nyaman juga.
12	Apakah antara karyawan memberikan dukungan satu sama lain? Jawaban: "pastinya mmemberikan dukungan."
13	Bagaimana bapak/ibu menilai tingkat kepercayan antara sesame rekan kerja untuk saling memberikan bantuan? Jawaban: kalau ada masalah ataupun kendala tertentu kita kan kembali kepada tugas masing-masing supaya pekerjaan itiu cepat juga selesainya.
14.	Apakah bapak/ibu sudah merasa bahwa lingkungan kerja saat bersih dan menarik sehingga memudahkan dalam penyelasainnya tugas dan tanggung jawab? Jawaban : "iya saya sudah meraakankalau disini lingkungannya bersih dan nyaman juga untuk menyelesaikan pekerjaan.
15.	Apakah bapak/ibu sudah merasa puas dengan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan? Jawaban: "Ahamdulillah puas ya, karena fasilitas yang diberikan juga menunjang pekerjaan.

2. *Work Life Balance*

No.	Pertanyaan dan Jawaban
1.	Apakah bapak/ibu memiliki waktu yang cukup untuk berkumpul dengan keluarga? Jawaban: "Kita kan dari senin sampai jumat jam setengah delapan sampai jam lima, kalaupun terlambat palingan sesudah maghrib, jadi masih ada waktu untuk berkumpul dengan keluarga. Karena waktu libur dikasih oleh perusahaan itu kan dua hari sabtu dan juga minggu. Kalaupun ada masuk antara sabtu dan minggu palingan itu hanya sebulan sekali. Jadi, masih cukuplah untuk bisa ngumpul bareng."
2.	Apakah bapak/ibu merasakan waktu kerja mengganggu waktu untuk menikmati hiburan dengan diri sendiri? Jawaban : "Jika berkatan dengan waktku liburan, pekerjaan sama sekali tidak mengganggu waktu untuk liburan dengan diri sendiri. Karena kalaupun ada masuk kerja, palingan dalam sebulan itu cuman sekali atau dua kali."
3.	Apakah bapak/ibu sudah merasa terbebani dengan waktu kerja yang

	diberikan terutama ketika lembur? Jawaban:" sejauh ini engga terbebani dengan waktu kerja karena duah diatur juga."
4.	Bagaimana bapak/ibu dalam mengatur waktu untuk mengikuti kegiatan keluarga? Jawaban: Keterlibatan dalam keluarga, apabila ada keluarga yang sakit maka biasanya kami bisa minta izin cuti dua hari atau tiga hari.
5.	Apakah bapak/ibu merasakan bekerja dapat mengganggu aktivitas sosial yang diikuti? Jawaban : "kalau untuk kerja mengganggu aktivitas sosial sih engga ya, justru dihari libur bisa kita manfaatkan untuk berinteraksi dengan teman-teman kita ataupun kita juga mengajak orang-orang untuk membuka tabungan di Bank Muamalat."
6.	Apa yang bapak/ibu memiliki waktu yang cukup untuk menyelsaikan pekerjaan setiap harinya? Jawaban: "waktu dalam menyelesakan pekerjaan untuk sementara sudah cukup"
7.	Apakah perusahaan memberikan waktu yang berkualitas untuk bertemu dan berkumpul dengan keluarga? Jawaban: "berkualitas, karena saya sendiri pun biasanya ketika pulang dari kantor ataupun di hari libur kerja untuk memanfaatkan waktu dengan keluarga."
8.	Bagaimana hubungan bapak/ibu dengan teman-teman yang ada diluar kantor dan apakah pekerjaan mengganggu bapak/ibu untuk berkumpul dengan teman-teman diluar kantor? Jawaban: "kalau untuk berkumpul ennga mengganggu ya, kalaupun ngumpul biasanya dihari libur kerja."
9.	Apakah bapk/ibu sudah memiliki kerja sama yang baik untuk mencapai target perusahaan? Jawaban: untuk disini alhamdulillah antara rekan kerja sudah saling bekerja sama satu sama lain"
10.	Bagaimana bapak/ibu memproritaskan tugas dan tanggung jawab untuk memastikan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan? Jawaban: "kalau dari kakak sendiri yaitu untuk mengatur waktu ya, antara pekerjaan dan kehidupan karena sama-sama penting. Karena ga mungkin kalau kita seperti gila kerja juga terus semuanya dilupakan."

11.	Apakah bapak/ibu merkasan penerapan *work life balance* dapat meningkatkan *job satisfaction*? Jawaban: “iya, karena keseimabangan itu penting bagi kehidupan. Ketika saya memiliki keseimbangan itu dalam pekerjaan pun pasti merasa puas karena bisa memiliki waktu bekerja serta waktu dengan kehidupan pribadi”

Identitas Narasumber 4		
Inisial	:	HWH
Bagian	:	*Branch Manager*
Hari/Tanggal	:	Kamis, 09 Januari 2025
Waktu Wawancara	:	16.06 WIB

Identitas Mahasiswa		
Nama	:	Rizka Raisa
NIM	:	3321093
PRODI	:	Perbankan Syariah

1. *Job Satisfaction*

No.	Pertanyaan dan Jawaban
1.	Apakah bapak/ibu merasa gaji yang diterima saat ini sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari? Jawaban: “Kalau untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, Insya Allah sudah mencukupi”
2.	Apakah Upah yang diberikan sesuai dengan kinerja pada saat ini? Jawaban: “Ada beberapa komponen harus disesuaikan. Kalau biasanya ada tunjangan daerah tuh, jadi tunjangan jabatan ga ada, seharusnya tetap ada “
3.	Apa saja bentuk kompensasi yang bapak/ibu terima dan apakah bapak/ibu merasa puas dengan kompensasi yang diterima? Jawaban :”kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tu sudah sesuai , misalnya kayak kita naik jabatan kepala cabang, dikasih rumah dinas, kendaraan, kalau sudah satu tahun kita menerima

	kompensasi biaya untuk pulang kampung. Sebenarnya cukup, tapi memang ada komponen yang harus tetap ada seperti tunjangan jabatan. Karena untuk tunjangan jabatan tertentu, akan lebih *fair"*
4.	Bagaimana bapak/ibu mengembangkan kreativitas dari pekerjaan? Jawaban : "harus tau dengan *product knowledge* harus mengerti. Dan biasanya kita langsung aplikasi ke lapangan ya,kit abaca situasi pasar, dibaca nih kayak daerah di Solok, kalau daerah ini potensi ini apa aja, instansinya apa aja, lalu disesuaikan dengan kebutuhan pasar. Nanti disana tuh tantangannya, kadang-kadang tidak semua pasar itu menerima secara utuh produk kita seperti apa. Disana, kita dituntut untuk mencari solusi buat nego sama nasabah. Di satu sisi, SOP kita tidak dilanggar dan disatu sisi lain, nasabah merasa kebutuhannya terpenuhi. Kalau kita tahu produk jadi kita konfirmasi lagi sama pemilik produk di pusat.
5.	Kapan bapak/ibu merasa bahwa pekerjaan saat ini menarik dan sejauh ini tantangan apa saja yang dihadapi dalam bekerja? Jawaban : "pekerjaan menarik itu ketika ada tantangan yang menyesuaikan antara SOP yang dimiliki bank, produknya dan kebutuhan nasabah.
6.	Apakah perusahaan sudah memberikan kontribusi dalam meningkatkan gaji karyawannya terutama dalam mengembangkan karir? Jawaban : " Dari pengalaman saya, kami biasanya di akhir tahun ada nilai rapor istilahnya dari perusahaan itu, apabila ada kenaikan gaji biasanya disesuaikan dengan nilai tersebut yang dimana ada kriteria masing-masing. Apabila karyawan memiliki poin tertinggi diberikan kenaikan gaji, cuman kalau disini tidak setiap tahun. Dan berkaitan dengan promosi jabatan ketika karyawan memiliki kinerja yang baik, disini memberikan hal tersebut.
7.	Apakah perusahaan memberikan promosi jabatan apabila karyawan memiliki kinerja yang baik? Jawaban : "Alhamdulillah bank memberikan promosi jabatan ya"
8.	Bagaimana perusahaan dalam memberikan kepedulian kepada karyawannya? Jawaban : "Dengan mengawasi kinerja karyawannya agar tidak menyalahi SOP yang berlaku."
9.	Apakah perusahaan memberikan kesempatan kepada bapak/ibu untuk ikut dalam pengambilan keputusan? Jawaban: "Pada *case-case* tertentu terutama di cabang pastinya kita sudah mempunyai *guide lines* yaitu SOP yang diatur oleh perusahaan. Kalau misalnya pengambilan case tertentu terkait nasabah kita pasti

	memiliki acuannya kepada SOP. Misalnya bagian *customer services* bisa mengambil keputusan sendiri tanpa eskalasi ke supervisornya dan sama halnya dengan bagian marketing juga bisa mengambil keputusan sendiri tanpa pesertujuan pemimpinnya. Jadi, untuk kasus di cabang tergantung sejauh mana resiko yang diambil. Apabila resiko tersebut besar atau kecil, kami pasti kembali kepada SOP yang telah dibuat oleh perusahaan.“
10.	Bagaimana bapak/ibu melihat adanya peran saling ketergantungan dalam mencapai tujuan perusahaan? Jawaban: “pasti ada, karena kita semua saling bekerja sama terutama dalam mencapai target masing-masing dan mencapai target cabang. Yang penting aturannya untuk mencari nasabah. Kemudian, bagian operasional membantu layanan terhadap nasabah. JIka tidak saling bekerja dengan baik sesuai dengan perannya maka tidak dapat berjalan dengan baik”
11.	Apa yang membuat bapk/ibu nyaman berkerja dengan rekan kerja? Jawaban: “kalau untuk yang membuat nyaman yaitu sikap saling *support*, saling satu visi dalam mencapai target pekerjaan.”
12	Apakah antara karyawan memberikan dukungan satu sama lain? Jawaban :“alhadullilah karyawan disini saling memberikan dukungan satu sama lain.”
13	Bagaimana bapak/ibu menilai tingkat kepercayan antara sesame rekan kerja untuk saling memberikan bantuan? Jawaban : “kalau disini tingkat kepercayaannya tinggi kepada sesama rekan kerja karena bisa menjalankan peran masing-masing tanpa menabrak SOP satu sama lain.”
14.	Apakah bapak/ibu sudah merasa bahwa lingkungan kerja saat bersih dan menarik sehingga memudahkan dalam penyelasainnya tugas dan tanggung jawab? Jawaban: “lingkungan kerja saat ini alhamdulillah sudah bersih sehingga bisa fokus menyelesaikan pekerjaan.”
15.	Apakah bapak/ibu sudah merasa puas dengan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan? Jawaban : “Terkait dengan lingkungan kerja saat ini, jika dibilang puas banget, sih belum. Tapi berharapnya dapat lebih dioptimalkan. Kalau idealnya kan kayak kita punya nasabah prioritas, seharusnya mempunyai ruangan prioritas sendiri, tetapi saat ini untuk kantor-kantor yang memiliki ruangan prioritas tidak keseluruhan ya masih belum.”

2. *Work Life Balance*

No.	Pertanyaan dan Jawaban
1.	Apakah bapak/ibu memiliki waktu yang cukup untuk berkumpul dengan keluarga? Jawaban: " untuk berkumpul dengan keluarga sejauh ini memiliki waktu yang cukup."
2.	Apakah bapak/ibu merasakan waktu kerja mengganggu waktu untuk menikmati hiburan dengan diri sendiri? Jawaban: "Kalau waktu kerja engga mengganggu untuk menikmati hiburan dengan diri sendiri *(me time*), tapi kalau berkurang iya. Saya merasa untuk meluangkan waktu untuk *me time* ya ada aja, cuman kalau untuk banyak atau sedikitnya, lebih kesitu."
3.	Apakah bapak/ibu merasa terbebani dengan waktu kerja yang diberikan terutama ketika lembur? Jawaban: "kalau untuk dihari libur seperti hari Sabtu pun kadang-kadang ada seperti melakukan sosialisasi ke sekolah-sekolah. Jika terbebani sih enggak ya, karena ga minggu juga dilaksanakan. Untuk upah lembur tergantung ya, kadang dikasih kadang engga juga."
4.	Bagaimana bapak/ibu dalam mengatur waktu untuk mengikuti kegiatan keluarga? Jawaban : "biasanya di weekend, yaitu berkumpul dengan keluarga"
5.	Apakah bapak/ibu merasakan bekerja dapat mengganggu aktivitas sosial yang diikuti? Jawaban: "engga sih, asalkan jangan sering dihari sabtu atau minggu. Menyesuaikan saja dengan situasi yang ada".
6.	Apa yang bapak/ibu memiliki waktu yang cukup untuk menyelsaikan pekerjaan setiap harinya? Jawaban: "waktu penyelesaian waktu dalam bekerja sih, sebenarnya pekerjaan itu ada yang bersifat *continue*,. Ada beberapa pekerjaan yang sudah siap dalam satu hari, tetapi ada juga pekerjaan yang penyelesaiannya tidak cukup dalam satu hari, maka itulah namanya proses dalam bekerja, contohnya saja pembiayaan yang penyelesaiannya tidak cukup satu hari saja. Jadi tergantung pekerjaan kita juga"
7.	Apakah perusahaan memberikan waktu yang berkualitas untuk bertemu dan berkumpul dengan keluarga? Jawaban: "Waktu saya untuk berkumpul dengan keluarga berkuaitas"
8.	Bagaimana hubungan bapak/ibu dengan teman-teman yang ada diluar kantor dan apakah pekerjaan mengganggu bapak/ibu untuk

	berkumpul dengan teman-teman diluar kantor? Jawaban: *"*kebetulan saya tidak punya teman diluar kantor, biasanya kalau ngumpul pun dengan keluarga aja ataupun dengan teman kantor."
9.	Apakah bapak/ibu sudah memiliki kerja sama yang baik untuk mencapai target perusahaan? Jawaban: "alhamdulillah kalau disini sudah memiliki kerja sama yang bagus satu sama lain."
10.	Bagaimana bapak/ibu memproritaskan tugas dan tanggung jawab untuk memastikan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan? Jawaban: "lebih ke manajemen waktu, ketika lagi kerja dikantor maka maksimalkan untuk menyelesaikan pekerjaan dikantor. Kalau udah pulang dari kantor jadi apapun masalah yang dikantor ditinggalin tuh, jadi biar fokus juga sama rumah."
11.	Apakah bapak/ibu merasakan jika *work life balance* dapat meningkatkan *job satisfaction*? Jawaban: "Kalau menurut saya pribadi sih, iya ya. Karena itu menyangkut dengan kehidupan kita sehari-hari. Kita pasti tuh, akan berhubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sehingga, dalam menjalani hidup jadi enjoy aja kan ya.Selain itu, kan *work life balance* juga memberikan kita waktu sama keluarga teman-teman kantor ketika dihari libur. Jadi ya pasti puas dengan pekerjaan.Karena perusahaan sendiri ngasih kesempatan juga untuk hal-hal yang diluar pekerjaan.

Identitas Narasumber 5		
Inisial	:	AP
Bagian	:	BM Konsumen
Hari/Tanggal	:	Kamis, 08 Januari 2025
Waktu Wawancara	:	16.37 WIB

Identitas Mahasiswa		
Nama	:	Rizka Raisa
NIM	:	3321093
PRODI	:	Perbankan Syariah

1. *Job Satisfaction*

No.	Pertanyaan dan Jawaban
1.	Apakah bapak merasa gaji yang diterima saat ini sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari? Jawaban: “gaji yang saya terima sih alhamdulillah dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari yaitu dari biaya sekolah anak, rumah tangga kendaraan dan kebutuhan lainnya.”
2.	Apakah Upah yang diberikan sesuai dengan kinerja pada saat ini? Jawaban: “sejauh ini sudah sesuai dengan kinerja yang saya lakukan”
3.	Apa saja bentuk kompensasi yang bapak/ibu terima dan apakah bapak/ibu merasa puas dengan kompensasi yang diterima? Jawaban: bentuk kompensasi yang saya tahu disini lebih kurang ada kompensasi tunjangan hari raya, BPJS kesehatan, tunjangan pernikahan, asuransi kesehatan juga sih.
4.	Bagaimana bapak/ibu mengembangkan kreativitas dari pekerjaan? Jawaban: untuk mengembangkan kreativitas sih saya lebih ke pengetahuan dan praktek sih. Misalnya gini, kalaukia dibagian konsumen harus tahu dalu nih kebutuhan konsumen atau nasabah seperti apa lalu ketika udah tahu langsung terjun ke lapangan.”
5.	Kapan bapak/ibu merasa bahwa pekerjaan saat ini menarik dan sejauh ini tantangan apa saja yang dihadapi dalam bekerja? Jawaban: “kalau menariknya sih bagaimana kita berhadapan dengan nasabah y ajika tantangannya kita harus cepat tanggap untuk mengatasi masalah-masalah yang nasabah hadapi.”
6.	Apakah perusahaan sudah memberikan kontribusi dalam meningkatkan gaji karyawannya terutama dalam mengembangkan karir? Jawaban: “sejauh ini sudah ya, karena itu juga untuk menunjang kebutuhan karyawan.”
7.	Apakah perusahaan memberikan promosi jabatan apabila karyawan memiliki kinerja yang baik? Jawaban: iya, Karena disini pakai penilaian kinerja karyawan. Nah darisana akan dilihat apakah karyawan tersebut layak atau tidak dipromosikan untuk posisi yang lebih tinggi.”
8.	Bagaimana perusahaan dalam memberikan kepedulian kepada karyawannya? Jawaban: “biasanya adanya pengawasan dalam setiap operasional yang dilakukan ya, karena karyawan kan harus berjalan sesuai dengan SOP masing-masing. Makanya untuk mencegah hal-hal yang diinginkan perlunya pihak yang pengawasan sebagai bentuk

	kepedulian juga.”
9.	Apakah perusahaan memberikan kesempatan kepada bapak/ibu untuk ikut dalam pengambilan keputusan? Jawaban: “biasanya jika itu keputusan dari pusat akan lebih sulit untuk ditentukan oleh karyawan”
10.	Bagaimana bapak/ibu melihat adanya peran saling ketergantungan dalam mencapai tujuan perusahaan? Jawaban: “ketika saya bekerja disini, sudah pastinya karyawan memiliki ketergantungan satu sama lain, karena dalam menyelesaikan pekerjaan pun kita harus berdiskusi, bekerja sama dan bersosialisasi dengan rekan kerja. Target dari perusahan tidak akan bisa tercapai juga kan ketika karyawanhanya bekerja sendiri-sendiri. Makanya, dukungan dan sikap saling membantu juga dibutuhkan.”
11.	Apa yang membuat bapk/ibu nyaman berkerja dengan rekan kerja? Jawaban: “ketika karyawan disini memiliki sikap yang bisa saling membantu dan saling memberikan dukungan sih.”
12	Apakah antara karyawan memberikan dukungan satu sama lain? Jawaban: iya, satu sama lain memberikan dukungan.”
13	Bagaimana bapak/ibu menilai tingkat kepercayaan antara sesame rekan kerja untuk saling memberikan bantuan? Jawaban: “ketika karyawan diberikan tugas dan tanggung jawab masing-masing, kalau ada yang membutuhkan bantuan pasti dibantu”
14.	Apakah bapak/ibu sudah merasa bahwa lingkungan kerja saat bersih dan menarik sehingga memudahkan dalam penyelasainnya tugas dan tanggung jawab? Jawaban: “Sejauh ini, untuk lingkungan kerja sendiri terga kebersihannya dan menarik jugan sih karena sesuai dengan keadaan ruangan juga kan.”
15.	Apakah bapak/ibu sudah merasa puas dengan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan? Jawaban: “untuk saya pribadi, alhamdulillah puas dengan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan yaitu dari kenyamananya,?

2. *Work Life Balance*

No.	Pertanyaan dan Jawaban
1.	Apakah bapak/ibu memiliki waktu yang cukup untuk berkumpul dengan keluarga?

	Jawaban: “kalau untuk sekedar berkumpul dengan keluarga, cukup-cukup aja sih. Pekerjaan juga mengganggu.”
2.	Apakah bapak/ibu merasakan waktu kerja mengganggu waktu untuk menikmati hiburan dengan diri sendiri? Jawaban: “ kalau untuk menikmati waktu dengan diri sendiri sih, ebih ke cari waktu yang tepat aja sih, biasanya juga dihari libur kerja ataupun di libur-libur nasional.”
3.	Apakah bapak/ibu merasa terbebani dengan waktu kerja yang diberikan terutama ketika lembur? Jawaban: “untuk merasa terbebani engga ya, kalau lembur un hanya dibeberapa waktu tertentu ataupun memang dibutuhkan ketika itu.jadi ga setiap hari libur juga kerjanya.”
4.	Bagaimana bapak/ibu dalam mengatur waktu untuk mengikuti kegiatan keluarga? Jawaban: “ya pastinya dihari-hari libur, saya manfaatkan waktu untuk mengikuti kegiatan keluarga. “
5.	Apakah bapak/ibu merasakan bekerja dapat mengganggu aktivitas sosial yang diikuti? Jawaban : sejauh ini engga ya, karena aktivitas sosial pun cuman sekali-kali diadakannya. Itupun diluar jam atau jadwal kerja.”
6.	Apa yang bapak/ibu memiliki waktu yang cukup untuk menyelsaikan pekerjaan setiap harinya? Jawaban: “untuk sementara alhamdulillahnya cukup, justru saya sering pulang tepat waktu karena pekerjaan saya sudah selesai di hari itu. Tergantung bagaimana kita menyelesaikannya.”
7.	Apakah perusahaan memberikan waktu yang berkualitas untuk bertemu dan berkumpul dengan keluarg? Jawaban: “Di Bank Muamalat sendiri, memiliki jadwal sendiri kan dalam bekerja yaitu selama 8 jam dari Senin sampai Jum’at. Dan biasanya ketika kerjaan sudah selesai, saya akan langsung pulang dan itu tdak masalah dari pimpinan sendiri. Karena waktu kerja yang sedemikian rupa, saya bisa berkumpul dengan keluarga setelah bekerja sehingga waktu bekerja juga tidak mengganggu saya untuk bertemu dan berkumpul dengan keluarga begitu pun sebaliknya. Jadi, intinya bank Muamaalt sudah memberikan waktu yang berkualitas untuk urusan keluarga.”
8.	Bagaimana hubungan bapak/ibu dengan teman-teman yang ada diluar kantor dan apakah pekerjaan mengganggu bapak/ibu untuk berkumpul dengan teman-teman diluar kantor? Jawaban: untuk saya sendiri, baik-baik aja.ketika berkumpul bisa-bisa

	aja walaupun tidak sering dan itu pastinya ketika dihari-hari libur.”
9.	Apakah bapk/ibu sudah memiliki kerja sama yang baik untuk mencapai target perusahaan? Jawaban: “untuk disini, kami juga memiliki tanggung jawab masing-masing tentu saling bekerjasama satu sama lain karena setiap peran memiliki kaitannya.”
10.	Bagaimana bapak/ibu memproritaskan tugas dan tanggung jawab untuk memastikan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan? Jawaban: “jadi gini ketika untuk prioritas, keduanya sama-sama penting, tergantung kita membagi waktu.Misalnya, jika bekerja yah maksimalkan untuk menyelesaikannya dihari itu, fokus kepada kerjaa. Begitupun ketika sudah pulang kerja, peran karyawannya dihilangin dulu,jadi biar bisa untuk tidak mengganggu aktivitas dengan keluarga.
11.	Apakah bapak/ibu merasakan penerapan *work life balance* dapat meningkatkan *job satisfaction*? Jawaban: “ ya, karena *work life balance* dapat membantu dari segi untuk mengurangi stress dan kelelahan dalam bekerja setiap harinya. Karena saya pribadi, juga menyesuaikan jadwal kerja dengan kehidupan sehari-hari. Sehingga, ketika waktunya bekerja saya merasa lebih tenang dan fokus kepada pekerjaan yang saya lakukan. Sehingga saya pun juga puas dengan pekerjaa yang sedang saya lakukan.”

Identitas Narasumber 6		
Inisial	:	D
Bagian	:	*Teller*
Hari/Tanggal	:	Kamis, 09 Januari 2025
Waktu Wawancara	:	16.51 WIB

Identitas Mahasiswa		
Nama	:	Rizka Raisa
NIM	:	3321093
PRODI	:	Perbankan Syariah

1. *Job Satisfaction*

No.	Pertanyaan dan Jawaban
1.	Apakah kakak merasa gaji yang diterima saat ini sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari? Jawaban: “untuk gaji yang kakak terima saat ini alhamdulillah sudah dapat memenuhi kebutuhan hidup kakak sehari-hari ya dari tempat kos, makan, kendaraan dan lain-lain.Semuanya mencukupi”
2.	Apakah Upah yang diberikan sesuai dengan kinerja pada saat ini? Jawaban: Jawaban: “selama kakak kerja disini, alhamdulillah upah yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja yang dilakukan.”
3.	Apa saja bentuk kompensasi yang bapak/ibu terima dan apakah bapak/ibu merasa puas dengan kompensasi yang diterima? Jawaban: “iya ada, seperti tunjangan hari raya, adanya asuransi kesehatan, BPJS kesehatan juga.
4.	Bagaimana bapak/ibu mengembangkan kreativitas dari pekerjaan? Jawaban: “kalau kakak sendiri, biasanya dengan memanfaatkan pelatihan-pelatihan yang dilakukan, disana kesempatan kakak untuk belajar dan menggali ilmu sebanyak mungkin untuk diterapkan dalam pekerjaan.”
5.	Kapan bapak/ibu merasa bahwa pekerjaan saat ini menarik dan sejauh ini tantangan apa saja yang dihadapi dalam bekerja? Jawaban: “pekerjaan yang sekarang itu menarik sih ketika sesuai dengan kesukaan dan juga kemampuan kakak seperti menghitung uang nasabah. Kalau untuk kakak sednriri sebagai teller tantangannya ada pada ketelitian kita dalam menghitung dan menyortir uang dengan tepat.”
6.	Apakah perusahaan sudah memberikan kontribusi dalam meningkatkan gaji karyawannya terutama dalam mengembangkan karir? Jawaban: “Iya sudah, terutama jika karyawan memiliki kinerja yang baik untuk memotivasi karyawannya agar lebih semangat dalam bekerja.”
7.	Apakah perusahaan memberikan promosi jabatan apabila karyawan memiliki kinerja yang baik? Jawaban: “iya, promosi jabatan juga ada disini untuk mendorong karyawan dalam terus meningkatkan kinerja ataupun kemampuannya dalam pekerjaan.”
8.	Bagaimana perusahaan dalam menberikan kepedulian kepada karyawannya?

	Jawaban: “untuk kepedulian karyawan sendiri bank biasanya mengawasi operasional yang sudah ditetapkan. Lalu, memberikan penilaian terkait hasil kinerjanya. Ya, supaya ada umpan balik dari bank kepada karyawan. ”
9.	Apakah perusahaan memberikan kesempatan kepada bapak?ibu untuk ikut dalam pengambilan keputusan? Jawaban: “biasanya untuk keputusan sendiri tergantung masalah tertentu. Jika langsung dari pusat maka biasanya karyawan yang ada di cabang tidak bisa mengambil keputusan sendiri juga.
10.	Bagaimana bapak/ibu melihat adanya peran saling ketergantungan dalam mencapai tujuan perusahaan? Jawaban: “dari sepengalaman kakak sih, ada dilihat dari adanya peran masing-masing dan adanya tantangan yang sama dunia perbankan syariah khususnya. Jadi harus menyatukan visi untuk mencapai target dari bank.”
11.	Apa yang membuat bapak/ibu nyaman berkerja dengan rekan kerja? Jawaban: yang pasti rekan kerja disini saling menghargai satu sama lain, tidak ada perbedaan jabatan juga disini semuanya sama.Sehingga karyawan bisa saling terbuka satu sama lain.”
12	Apakah antara karyawan memberikan dukungan satu sama lain? Jawaban: “alhamdulillah rekan-rekan yang ada disini saling mendukung dan tolong menolong juga”
13	Bagaimana bapak/ibu menilai tingkat kepercayaan antara sesame rekan kerja untuk saling memberikan bantuan? Jawaban: “ketika dalam bekerja kan kita pasti punya tugas masing-masing jadi kami percayakan saja sesuai dengan bagian yang ada.begitupun dalam membantu sesama karyawan.”
14.	Apakah bapak/ibu sudah merasa bahwa lingkungan kerja saat bersih dan menarik sehingga memudahkan dalam penyelasainnya tugas dan tanggung jawab? Jawaban: “untuk kakak sendiri, lingkungan kantor dan tempat kerja disini, memang selalu dijaga kebersihannya dan juga kakak lebih mudah fokus ketika dalam bekerja kalau adapun yang kotor pasti langsung dibersihkan.”
15.	Apakah bapak/ibu sudah merasa puas dengan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan? Jawaban: “untuk sejauh ini, kakak merasakan puas dengan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan. “

2. *Work Life Balance*

No.	Pertanyaan dan Jawaban
1.	Apakah bapak/ibu memiliki waktu yang cukup untuk berkumpul dengan keluarga? Jawaban: “untuk kakak saya sendiri sih,berkumpul dengan keluarga paling di moment-moment tertentu aja ya, karena kakak juga merantau kesini, jadi sempat mikir-mikur juga kalau mau pulang kampung, Yang hari liburnya cuman dua hari. Jadi kalaun untuk berkumpul tergantung dengan hari libur panjang misalnya.”
2.	Apakah bapak/ibu merasakan waktu kerja mengganggu waktu untuk menikmati hiburan dengan diri sendiri? Jawaban : “kalau untu kakak sendiri, pekerjaan tidak mengganggu dari segi menikmati waktu untuk diri sendiri ya. Karena di hari libur kakak juga pakai untuk liburan sendiri.”
3.	Apakah bapak/ibu merasa terbebani dengan waktu kerja yang diberikan terutama ketika lembur? Jawaban : “untuk pekerjaan sendiri ketika lembur tidak merasa terbebani karena lembur pun juga tidak setiap harinya. Hanya saat tertentu saja.
4.	Bagaimana bapak/ibu dalam mengatur waktu untuk mengikuti kegiatan keluarga? Jawaban: “untuk mengatur waktunya pasti ketika ada libur panjang, disana kakak manfaatkan untuk mengikuti kegiatan keluarga. Karena dhari-hari, kakak bisa bertemu dan kumpul bareng keluarga.”
5.	Apakah bapak/ibu merasakan bekerja dapat mengganggu aktivitas sosial yang diikuti? Jawaban: “sejauh ini, kalau yang kakak alami sendiri sih engga mengganggu ya.”
6.	Apa yang bapak/ibu memiliki waktu yang cukup untuk menyelsaikan pekerjaan setiap harinya? Jawaban: “ untuk saat ini, kakak merasakan sudah puas dan cukup unruk menyelesaikan pekerjaan yang ada.karena kakak akan maksimalkan untuk menyelesaikannya dihari itu.”
7.	Apakah perusahaan memberikan waktu yang berkualitas untuk bertemu dan berkumpul dengan keluarga? Jawaban: “Bahwa bank Muamalat sendiri sudah memberikan waktu yang berkualitas untuk bertemu keluarga tapi Karena kakak bukan asli Solok, jadi kakak harus bisa mengatur hari untuk bisa bertemu dengan keluarga. Ya seperti di hari raya Idul Fitri ataupun di hari libur panjang. Jika dihari biasanya seperti hari Sabtu dan Minggu,

	kakak belum bisa untuk bertemu dengan keluarga secara langsung, paling tidak kakak hanya menelpon ataupun melakukan video call bareng keluarga.”
8.	Bagaimana hubungan bapak/ibu dengan teman-teman yang ada diluar kantor dan apakah pekerjaan mengganggu bapak/ibu untuk berkumpul dengan teman-teman diluar kantor? Jawaban: “untuk hubungan dengan teman-teman diluar kantor, sejauh ini baik-baik saja walaupun kami masing-masing sudah bekerja.”
9.	Apakah bapk/ibu sudah memiliki kerja sama yang baik untuk mencapai target perusahaan? Jawaban: “Kalau dengan rekan kerja sendiri, pasti kami memiliki kerjasama yang baik dalam bekerja saling memberikan support satu sama lain, agar target dari Bank Muamalat juga tercapai.”
10.	Bagaimana bapak/ibu memproritaskan tugas dan tanggung jawab untuk memastikan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan? Jawaban: “karena kakak bekerja maka kakak pun akan prioritaskan pekerjaan terlebih dahulu karena ini juga untuk membiayai kehidupan sehari-hari. Ketika ada waktunya berkumpul dengan keluarga maka akan maksimalkan juga untuk memakai hari libur untuk pulang kampung.”
11.	Apakah bapak/ibu merasakan penerapan *work life balance* dapat meningkatkan *job satisfaction*? Jawaban: “iya, karena dari *work balance* sendiri kan dapat mengurangi tekanan dalam bekerja kan ya, Bank muamalat sendiri juga memberikan waktu untuk karyawannya beristirahat di sabtu dan Minggu ketika pikiran udah jernih maka dalam bekerja pun juga bisa fokus. Ketika keseimbangan dapat diraih disitu juga kita puas dalam bekerja.”